

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

TYÖELÄKEKUNTOUTUS RAKENNUSALAN SUURTYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA – CASE ETERA

Vakuutustiede
Pro gradu -tutkielma
Elokuu 2017

Tekijä:
Tapio Puukka

Ohjaajat:
Lasse Koskinen
Pauliina Havakka

TIIVISTELMÄ

| | |
|-----------------------|---|
| Tampereen yliopisto | Johtamiskorkeakoulu: vakuutustiede |
| Tekijä: | PUUKKA, TAPIO |
| Tutkielman nimi: | Työeläkekuntoutus rakennusalan suurtyönantajan näkökulmasta – Case Etera |
| Pro gradu -tutkielma: | 87 sivua, 39 liitesivua |
| Aika: | Elokuu 2017 |
| Avainsanat: | Etera, kannustin, rakennusala, suurtyönantaja, työeläkekuntoutus, työeläkevakuutusmaksu, työeläkevakuutusyhtiö, työkyky |

Työeläkevakuutusyhtiöt hoitavat suurinta osaa suomalaisen työeläkejärjestelmän toimeenpanosta. Yhtiöt toimivat kilpailuilla markkinoilla, mutta niiden erottautumiskeinot ovat lainsäädännön puolesta kaventumassa. Työkykyyn liittyvien palveluiden saralla työeläkevakuutusyhtiöillä on kuitenkin edelleen mahdollisuus erottautua. Keskeinen osa näitä palveluita on työeläkekuntoutus, jonka tarkoitus on antaa vakuutetulle työntekijälle mahdollisuus jatkaa työelämässä sairaudesta, viasta tai vammasta huolimatta. Työeläkevakuutusyhtiöiden ensisijaisia asiakkaita ovat kuitenkin työnantajat, joilla on lakisääteinen työntekijöidensä työeläkevakuutamisvelvollisuus. Työeläkevakuutukseen puolestaan on sisällytetty kannustimia, joista tutkimuksen ytimessä on työeläkevakuutusmaksun työkyvyttömyyssosaa koskeva maksuluokkajärjestelmä. Kannustimen ydin on motivoida työnantajia edistämään työntekijöidensä työkykyä, joka on varsin toimialariippuvaista. Teoreettisesti tutkimus näin kytkeytyy sosiaalivakuutukseen ja eläkejärjestelmiin sekä vakuutusmatematiikkaan ja -tekniikkaan.

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, miten ja miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutajat erottuvat Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran työeläkekuntoutuksessa sekä edelleen, miten työeläkekuntoutusta voisi rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta kehittää. Tutkimus on pääpainoltaan laadullinen monimetoditutkimus (ns. Mixed Methods -tutkimus), jossa käytetään kolmea eri metodein hankittua aineistoa. Tutkimuksen pohjan muodostaa aineiston ensimmäinen osa, joka on Eteran kaikkia vuonna 2015 alkaneita kuntoutuspolkuja koskeva tilastoaineisto. Aineiston toinen osa on hankittu Eterassa toteutetulla ryhmähaastattelulla, kun taas kolmas osa on hankittu rakennusalan suurtyönantajia yksilöhaastattelemalla.

Tutkimuksessa havaitaan lukuisia eroavuuksia rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien ja muiden työnantajien kuntoutujien välillä kuntoutujien taustan, kuntoutusprosessien piirteiden sekä kuntoutuksen tuloksellisuuden suhteen. Erottumisen taustalla on moninainen syiden verkko, jossa maksuluokkajärjestelmän luomalla kannustimella on keskeinen rooli. Erottumistavat syineen puolestaan avaavat mahdollisuuksia työeläkekuntoutuksen kehittämiseksi sekä siihen liittyvän yhteistyön ja tietojenvaihdon että maksuluokkajärjestelmän ja sen kannustimien näkökulmista. Tutkimustulosten mukaan rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottuminen työeläkekuntoutuksessa on pääosin myönteistä, mistä esimerkkinä toimii kuntoutuksen päättäneiden keskimääräistä korkeampi työllisyysaste. Tämän taustalla on muun muassa tutkimuksen oleellisin havainto siitä, että rakennusalan suurtyönantajat harjoittavat merkittävää riskienhallintaa työntekijöidensä, etenkin työkykyongelmaisten, kohdalla.

ALKUSANAT

Tämä pro gradu -tutkielma on tehty Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun kauppateiden tutkinto-ohjelman vakuutuksen ja riskienhallinnan (vakuutustieteen) opintosuunnassa. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera toimii tutkimuksen osittaisena toimeksiantajana.

Kulunut ajanjakso akateemisen opinnäytetyöni parissa on ollut mitä mielenkiintoisin ja sivistävin; olen päässyt syventymään monisyiseen osaan suomalaista työeläkevakuuttamista ainutlaatuisesta näkökulmasta. Tutkimusprojektiini ovat myötävaikuttaneet useat tahot ja henkilöt, mistä aiheutuva kiitollisuus on tarpeen pukea sanoiksi tässä tekstissä.

Aluksi haluan kiittää työnantajaani Eteraa, joka on jo lähtökohtaisesti mahdollistanut tämän tutkimuksen tekemisen. Tutkimusta välittömästi tukeneet kymmenkunta henkilöä Eterassa ovat myös osoittaneet huomattavaa tutkimusmyönteisyyttä yhtiössä. Erityiskiitokset on kuitenkin osoitettava ylilääkäri Maija Haanpäälle, jolta saamani tuki läpi tutkimusprojektin aina aiheen valinnasta viimeisiin esitysteknisiin viilauksiin saakka on ollut vertaansa vailla.

Tampereen yliopiston vakuutuksen ja riskienhallinnan opintosuuntaa on aihetta osaltaan kiittää erinomaisesta mahdollisuudesta yhdistää akateeminen tutkimus ja liike-elämän toiveet. Professori Lasse Koskisen ja yliopisto-opettaja Pauliina Havakan tuki, vaivannäkö ja asiantuntevat neuvot useissa tutkimuksellisissa valinnoissa ovat olleet tärkeä edellytys tutkimusprojektin etenemiselle.

Kiitokset on osoitettava myös Eläketurvakeskuksen erikoistutkijalle Jyri Liukolle tuesta tutkimuksen rajaamiseen ja asemoimiseen liittyen. Lisäksi läheisteni tukea tutkimusprojektini ja laajemmin opintojeni aikana on aihetta kiittää.

Nöyrästi kiittäen,

Tapio Puukka

SISÄLLYSLUETTELO

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|--|-----------|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 1.1 Tutkimuksen taustaa | 1 |
| 1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelmat | 3 |
| 1.3 Keskeiset käsitteet ja rajaukset | 4 |
| 1.4 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto | 6 |
| 1.5 Aikaisemmat tutkimukset..... | 9 |
| 1.6 Teoreettinen viitekehys..... | 12 |
| 1.7 Tutkimuksen rakenne | 14 |
| 2 TYÖELÄKEKUNTOUTUS KUNTOUTUKSEN MUOTONA | 15 |
| 2.1 Kuntoutus Suomessa | 15 |
| 2.2 Työeläkekuntoutus | 18 |
| 2.2.1 Yleistä työeläkekuntoutuksesta | 18 |
| 2.2.2 Oikeus työeläkekuntoutukseen..... | 19 |
| 2.2.3 Työeläkekuntoutuksen prosessi | 20 |
| 2.2.3.1 Käynnistyminen..... | 21 |
| 2.2.3.2 Toimijat | 22 |
| 2.2.3.3 Keinot..... | 23 |
| 2.2.3.4 Etuudet..... | 26 |
| 2.2.4 Tietojenvaihto kuntoutusasioissa..... | 28 |
| 2.3 Ammatillisen kuntoutuksen strategiat | 29 |
| 2.4 Työkyvyttömyyseläke | 30 |
| 3 RAKENNUSALAN TYÖNANTAJA JA MAKSULUOKKA TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄSSÄ | 33 |
| 3.1 Työeläkevakuutus ja -maksu | 33 |
| 3.2 Maksuluokkajärjestelmä | 35 |
| 3.2.1 Tausta | 36 |
| 3.2.2 Tekniikka..... | 38 |
| 3.2.3 Kannustimet | 42 |
| 3.3 Rakennusala ja Etera | 45 |
| 3.3.1 Rakennusala yleisesti..... | 46 |
| 3.3.2 Eteran tarina osana rakennusalan työeläkevakuuttamista..... | 47 |
| 3.3.3 Etera osana rakennusalan työkykyä ja tutkimusta..... | 49 |

| | |
|--|-----------|
| 4 TYÖELÄKEKUNTOUTUS JA RAKENNUSALAN SUURTYÖNANTAJA: TILASTOAINEISTO | 51 |
| 4.1 Aineiston kuvaus | 51 |
| 4.2 Tutkimustulokset..... | 52 |
| 4.2.1 Kuntoutujan lähtökohdat | 53 |
| 4.2.2 Kuntoutusprosessin piirteet | 57 |
| 4.2.3 Kuntoutuksen tuloksellisuus | 60 |
| 5 TYÖELÄKEKUNTOUTUS JA RAKENNUSALAN SUURTYÖNANTAJA: TUTKIMUSHAASTattelut..... | 65 |
| 5.1 Työeläkevakuuttajan näkökulma | 65 |
| 5.1.1 Aineiston kuvaus | 65 |
| 5.1.2 Tutkimustulokset..... | 66 |
| 5.2 Rakennusalan suurtyönantajan näkökulma | 67 |
| 5.2.1 Aineiston kuvaus | 68 |
| 5.2.2 Tutkimustulokset..... | 69 |
| 6 YHTEENVETO | 71 |
| 6.1 Johtopäätökset | 71 |
| 6.1.1 Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottuminen kuntoutuksessa | 71 |
| 6.1.1.1 Kuntoutujan lähtökohdat | 71 |
| 6.1.1.2 Kuntoutusprosessin piirteet | 73 |
| 6.1.1.3 Kuntoutuksen tuloksellisuus..... | 75 |
| 6.1.1.4 Muut erottumistavat ja piirteet | 76 |
| 6.1.2 Rakennusalan suurtyönantajien näkökulma kuntoutuksen kehittämiseen..... | 77 |
| 6.1.2.1 Yhteistyö, tietojenvaihto ja kuntoutusprosessi | 77 |
| 6.1.2.2 Maksuluokkajärjestelmä ja kannustimet..... | 79 |
| 6.1.3 Eteran työeläkekuntoutus | 81 |
| 6.1.4 Opit työeläkejärjestelmästä | 82 |
| 6.2 Tutkimuksen arviointi | 84 |
| 6.3 Tulevaisuus jatkotutkimusmahdollisuuksineen | 86 |

LÄHDELUETTELO

LIITE 1: Tilastoaineiston sarakkeet

LIITE 2: Aineiston kuntoutujien 1-diagnoosit tarkennettuina

LIITE 3: Ryhmähaastattelu: teemahaastattelurunko

LIITE 4: Ryhmähaastattelu: erottumista koskevat tutkimustulokset

LIITE 5: Ryhmähaastattelu: kehittämistä koskevat tutkimustulokset

LIITE 6: Yksilöhaastattelut: teemahaastattelurunko

LIITE 7: Yksilöhaastattelut: erottumista koskevat tutkimustulokset

LIITE 8: Yksilöhaastattelut: kehittämistä koskevat tutkimustulokset

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| | | |
|--------------|--|----|
| Kuvio 1: | Tutkimuksen aineiston rakenne ja sen hyödyntämisen järjestys | 7 |
| Kuvio 2: | Tutkimuksen teoreettinen viitekehys | 12 |
| Kuvio 3: | Keskimääräinen TyEL-vakuutusmaksu palkkasummaltaan erikokoisilla työnantajilla vuonna 2015 | 35 |
| Kuvio 4: | Palkkasumman vaikutus maksuluokkaan | 38 |
| Kuvio 5: | Maksuluokkavaikutuksen määräytymisprosessi | 40 |
| Kuvio 6: | Työkyvyttömyyseläkemaksuosa prosentteina eräillä päätoimialoilla vuonna 2015 yrityksissä, jossa työkyvyttömyyseläkemaksuun sisältyy maksuluokkaan perustuvaa osuutta | 41 |
| | | |
| Taulukko 1: | Kuntoutuksen työnjako Suomessa | 16 |
| Taulukko 2: | Työeläkejärjestelmän kuntoutusetuudet | 26 |
| Taulukko 3: | Keskimääräisen TyEL-vakuutusmaksun osat vuonna 2017 | 34 |
| Taulukko 4: | Keskimääräinen maksuluokkamaksu maksuluokittain | 39 |
| Taulukko 5: | Kuntoutujan ikä kuntoutusprosessin alkaessa | 53 |
| Taulukko 6: | Kuntoutujan sukupuoli | 54 |
| Taulukko 7: | Kuntoutujan ensisijainen diagnoosi | 54 |
| Taulukko 8: | Kuntoutujan koulutustaso | 55 |
| Taulukko 9: | Koulutustason nousu prosessin aikana | 56 |
| Taulukko 10: | Rakennusalan kuntoutujien osuus | 56 |
| Taulukko 11: | Lisätietoja kuntoutusproesseista | 57 |
| Taulukko 12: | Kuntoutujan toimeentulon lähde ennen kuntoutusta | 58 |
| Taulukko 13: | Käytetyt kuntoutuskeinot | 59 |
| Taulukko 14: | Kuntoutuskeinot ikäryhmittäin | 60 |
| Taulukko 15: | Kuntoutujan työsuhde | 61 |
| Taulukko 16: | Kuntoutuksen tila 31.12.2016 | 61 |
| Taulukko 17: | Toimeentulon lähde 31.12.2016 kaikkien kuntoutusten osalta | 63 |
| Taulukko 18: | Toimeentulon lähde 31.12.2016 päätyneiden kuntoutusten osalta | 64 |

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Yksityisten alojen työeläkevakuutusyhtiöt hoitavat Suomen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvaa tehtäväänsä kilpailuilla markkinoilla. Kilpailuasetelmalla pyritään saavuttamaan etuja toimeenpanon tehokkuudessa, sijoitustoiminnan tuotoissa sekä palveluiden laadussa niin, että asetelmasta hyötyvät erityisesti vakuutetut ja vakuutuksenottajat (Työeläkevakuuttajat [Tela] 2017a). Yhtiöiden toiminta on monilta osin tarkasti säänneltyä; muun muassa vakuutusmaksu ja -korvaus ovat lakisääteisiä. Yhtiöillä on myös tavanomaisiin markkinoihin nähden poikkeuksellisesti konkurssiyhteisvastuu kannettavanaan. Lisäksi yhtiöt ovat velvoitettuja tekemään yhteistyötä monissa eri tehtävissä, mutta kilpailulainsäädäntö toisaalta rajoittaa yhteistyön syvyyttä, kuten tavanomaisessakin yritystoiminnassa. (Tela 2017a)

Yksityisellä työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus hankkia työntekijälleen työeläkevakuutus. Vakuutusmaksu puolestaan koostuu useista osista, joihin on sisällytetty erilaisia mekanismeja. Eräs osista on työkyvyttömyysosa (Eläketurvakeskus [ETK] 2017a), joka perustuu kokemuspohjaiselle vakuutuksen hinnoittelulle. Tämä tarkoittaa periaatetta siitä, että vakuutuksenottajan vahinkoalttiutta verrataan muiden rinnakkaisten vakuutuksenottajien keskimääräiseen vahinkoalttiuteen. Mikäli vakuutuksenottajan vahinkoalttius ylittää vakuutuksenottajien keskiarvon, mekanismi korottaa tämän vakuutusmaksun tasoa. Yksilöllinen vakuutusmaksu voidaan näin kytkeä vakuutuksen omaan tilastoon siten, että maksu joustaa sen mukaan, miten havaittu vahinkotiheys muuttuu. (Rantala & Kivisaari 2014, 165; ks. myös Investopedia 2017) Suomalaisessa työeläkejärjestelmässä palkkasummaltaan riittävän suuret työnantajat luokitellaan maksuluokkiin, jotka määräytyvät kahden viimeksi toteutuneen vuoden riskisuhteiden keskiarvon perusteella. Riskisuhde taas perustuu työnantajan työntekijöille myönnettyihin pysyviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. (ETK 2017b) Täten työeläkelainsäädäntöön on sisällytetty työnantajille taloudellisia kannustimia, joilla pyritään vähentämään enenaikaista eläköitymistä työkyvyttömyyden vuoksi (Kyyrä & Paukkeri 2015, 6).

Vuonna 2016 työkyvyttömyyseläkkeitä maksettiin yhteensä 1,95 miljardia euroa, joka oli noin 7,5 prosenttia kaikista maksetuista työeläkkeistä (Tela 2017b). Työkyvyttömyys muodostaa

siis merkittävän työeläkejärjestelmän menoerän. Kiinteänä osana tähän liittyy työeläkekuntoutus, jonka tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus jatkaa työelämässä sairaudesta, viasta tai vammasta huolimatta. Näin työntekijän työkyvyttömäksi tulemista voidaan ehkäistä tukemalla tämän työssä selviytymistä tai työhön paluuta terveydentilalle sopivampaan työhön. Erona työeläkevakuutusyhtiöiden järjestämään työhyvinvointitoimintaan, joka kohdistuu laajempaan työntekijäryhmään, työeläkekuntoutus kohdistuu aina yksilöön, jolla on todettu työkyvyttömyyden uhka. Keskimäärin työeläkekuntoutus maksaa itsensä takaisin työeläkejärjestelmän näkökulmasta, kun sillä on voitu pidentää työntekijän työuraa 1,8 vuotta. Työeläkekuntoutusta kutsutaankin suomalaisen sosiaalipolitiikan menestystarinaksi ja sen volyymi on ollut jo yli vuosikymmenen ajan voimakkaassa kasvussa. (Tela 2016)

Työkyvyttömyysriski rakennusallalla on huomattavasti keskimääräistä korkeampi (Lahti & Varis 2017, 12), minkä myötä maksuluokkajärjestelmän luoma kannustin alalla on tuntuva. Näin erityisesti rakennusalan suurtyönantajien intressi myös työeläkekuntoutuksen hyödyntämiseen on oletettavasti suurempi. Toisaalta, rakennusala työllistää Suomessa noin neljännesmiljoona henkilöä (Rakennusteollisuus [RT] 2017a), joten huomion kiinnittäminen alan työkykyyn on kansantaloudellisestikin järkevää. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran asiakaskunnassa rakennusalan rooli on poikkeuksellinen (ks. luku 3.3), minkä vuoksi alan työkyvyn tutkiminen Eteran kautta on mielekästä.

Ajankohtainen uudistus työeläkevakuutusyhtiöiden kilpailuun liittyen on Finanssivalvonnan helmikuussa 2016 antama ohjeistus yhtiöiden työkyvyttömyysriskin hallintaan tähtäävistä toimituksista. Ohjeistuksen tavoitteena on parantaa yhtiöiden toiminnan, kilpailun ja varojen käytön valvottavuutta sekä edistää toiminnan kilpailuneutraliteettia. (Finanssivalvonta 2016) Kilpailuneutraliteetin edistäminen puolestaan voidaan tulkita työeläkevakuutusyhtiöiden erottautumiskeinojen kaventumisena entisestään. Näin muiden erottautumiskeinojen, kuten työeläkevakuutusyhtiöiden palvelujen laadun, merkitys todennäköisesti korostuu tulevaisuudessa. Tämän tutkimuksen kannalta kiinnostava palvelu on työeläkekuntoutus, jonka monitahoiset edut muun muassa työeläkevakuuttajalle, työnantajalle, työntekijälle sekä yhteiskunnalle tekevät palvelun kehittämismahdollisuuksien tutkimisesta perusteltua etenkin, kun huomioidaan työeläkevakuutusyhtiöiden muuttuva kilpailuympäristö.

1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen ongelma-alue on vakuutuksenottaja-työnantajan ja työeläkevakuutusyhtiön järjestämän työeläkekuntoutuksen rajapinnoissa. Tutkimuksen päätavoite on selvittää, miten ja miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran työeläkekuntoutuksessa. Tavoitteena on myös tuoda esille kehitysideoita, jotka päätavoitteen tutkimisen yhteydessä tulevat esille. Lisäksi tavoitteena on muodostaa ylätasolla kuva Eteran kaikkien asiakasyritysten työntekijöiden kuntoutuksesta. Tämän selvittäminen on päätavoitteenkin kannalta tarpeellista sen kuvailemiseksi, miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kaikista kuntoutujista.

Tutkimusongelmia on tutkimuksessa kolme:

1. *Miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?*
2. *Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?*
3. *Miten kuntoutusta voitaisiin rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta kehittää?*

Ensimmäisen tutkimusongelman tarkoitus on selvittää, miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran työeläkekuntoutuksessa. Erottumisella tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat ja heidän kuntoutusprosessinsa eroavat muiden yritysten kuntoutujista ja näiden kuntoutusprosesseista. Lisäksi ensimmäinen tutkimusongelma välillisesti vastaa tavoitteeseen Eteran työeläkekuntoutuksen kokonaiskuvan selvittämisestä. Toisen tutkimusongelman ydin on selittää niitä eroavuuksia, joita ensimmäisen tutkimusongelman käsittelyn yhteydessä löytyy rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien ja muiden Eteran työeläkekuntoutujien väliltä. Kolmas tutkimusongelma vastaa tutkimuksen tavoitteeseen sen tutkimisesta, miten työeläkekuntoutusta voitaisiin rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta kehittää.

Näin ollen tutkimuksella on useita tarkoituksia, joita yleensä luonnehditaan neljän piirteen pohjalta: kartoittavuus, selittävyys, kuvailevuus tai ennustavuus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 137-139). Tutkimusongelmittain jaoteltuna ensimmäisen tutkimusongelman tarkoitus on luoteeltaan kuvaileva: suurtyönantajien kuntoutujien eroavuutta Eteran työeläkekuntoutuksessa on tarkoitus kuvailla. Tämä kuvailu edelleen luo pohjan toiseen tutkimusongelmaan vastaamiselle. Kuvailevalle tutkimustarkoitukselle on ominaista dokumentoida ilmiöstä kes-

keisiä, kiinnostavia piirteitä. Toisen tutkimusongelman tarkoitus puolestaan on selittävä: tarkoitus on etsiä selitystä niille eroavuuksille, joita ensimmäisen tutkimusongelman kuvailun yhteydessä tulee esille. Selittävälle tutkimustarkoitukselle on ominaista todennäköisten syy-seurausketjujen tunnistaminen. Kolmannen tutkimusongelman tarkoitus on monivivahteisin, mutta pääasiassa se on kartoittava: ajatuksia työeläkekuntoutuksen kehittämisestä rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta on tarkoitus kartoittaa. Kartoittavalle tutkimustarkoitukselle on ominaista etsiä uusia näkökulmia, selvittää vähän tunnettuja ja etsiä uusia ilmiöitä sekä kehittää hypoteeseja. (Hirsjärvi ym. 2009, 137-139).

1.3 Keskeiset käsitteet ja rajaukset

Tässä alaluvussa tarkastellaan tutkimuksen käsitteitä ja rajoja. On huomattava, että tässä tutkimuksessa osaan tavanomaisistakin työeläkealan käsitteistä on sisällytetty rajoja, minkä vuoksi käsitteet ja rajaukset kietoutuvat tässä tutkimuksessa poikkeuksellisella tavalla yhteen. Myös siksi käsitteet ovat tarpeen käydä läpi yksitellen.

Työeläkevakuuttaja tai *työeläkelaitos* tarkoittaa tässä tutkimuksessa vain työeläkevakuutusyhtiötä. Näin ollen tässä tutkimuksessa tarkastelun ulkopuolelle jäävät eläkesäätiöt, eläkekasat, muut julkiset eläkerahastot sekä muut erityiseläkeyhteisöt. Työeläkevakuutusyhtiöistä on säädetty laissa työeläkevakuutusyhtiöistä (25.4.1997/354). Työeläkevakuutusyhtiöistä tässä tutkimuksessa kuitenkin syvyyden saamiseksi keskitytään vain yhteen: Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteraan, jonka osittaisesta toimeksiannosta myös tutkimusaihe on muotoutunut.

Työeläkekuntoutus tarkoittaa tutkimuksessa työeläkevakuutusyhtiön vakuutetuilleen järjestämää ammatillista kuntoutusta, josta on säädetty työntekijän eläkelaisissa (TyEL 19.5.2006/395, 26 §). *Käynnistynyt työeläkekuntoutus* tässä tutkimuksessa tarkoittaa työeläkekuntoutusta, jossa kuntoutustoimenpiteet ovat tosiasiasa alkaneet ja edelleen on alettu maksaa kuntoutusetuutta kuntoutusjakson ajalta. Näin ollen suunnitteluvaiheessa olevia kuntoutuksia ei vielä katsota käynnistyneiksi kuntoutuksiksi. Käynnistyneet työeläkekuntoutukset ovat tutkielman keskiössä, sillä niissä ylipääntään on muodostunut prosessi, jota voidaan ensimmäisen tutkimusongelman tiimoilta kuvailla. Näin muodostuu myös rajausta vain vuonna 2015 alkaneisiin kuntoutusprosesseihin: nämä ovat jo edenneet niin pitkälle, että myös niiden tulosta voidaan arvioida. Aikaisempia kuntoutusprosesseja ei toisaalta ole valittu tutkittaviksi, koska tutkimus

halutaan pitää riittävän ajankohtaisena. *Kuntoutuja* tai *työeläkekuntoutuja* tarkoittaa työeläkevakuutettua, joka on työeläkevakuutusyhtiön järjestämässä kuntoutusprosessissa. Myös *työntekijä* tutkimuksessa viittaa Eteran työeläkevakuuttamaan henkilöön.

Rakennusalan työnantaja tässä tutkimuksessa tarkoittaa työantajaa, jonka toimiala Tilastokeskuksen vuoden 2008 toimialaluokittelussa luokitellaan rakentamisen pääluokkaan. Pääluokkaan kuuluu yleinen rakentaminen sekä erikoisalarakentaminen talonrakennuksen ja maa- ja vesirakennuksen osalta, rakennustoimintaan liittyvä asennus- ja viimeistelytyö sekä rakennuttaminen ja kiinteistöjalostustoiminta. (Tilastokeskus 2008, 192) Rakennusala on valittu tutkimuksen erityistarkasteluun paitsi sen korkeamman työkyvyttömyysriskisuhteen (Lahti & Varis 2017, 12) takia, mutta myös siksi, että rakennusosalalla on poikkeuksellinen rooli Eteran asiakaskunnassa. Eteran ja rakennusalan kytköstä tarkastellaan tarkemmin luvussa 3.3.

Suurtyönantaja tässä tutkimuksessa viittaa työnantajaan, joka katsotaan vakuutusteknisesti työeläkejärjestelmän maksuluokkajärjestelmässä täysin omavastuulliseksi. *Omavastuullisuus* tarkoittaa, että yritys kustantaa työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat kustannukset täysimääräisesti. Edellisiä käsitteitä tarkastellaan tarkemmin luvussa 3.2.2. On huomattava, että tyypillisesti suurtyönantajalla tarkoitetaan yritystä, jolla ylipäättään on vastuuta työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti juuri omavastuullisia suurtyönantajia, sillä maksuluokkajärjestelmään sisällytetyt kannustimet ovat voimakkaimmillaan näiden suurtyönantajien kohdalla ja edelleen ilmiöiden voidaan olettaa olevan parhaiten havaittavissa näiden työnantajien kohdalla.

Kannustin liiketoiminnallisessa kontekstissa tarkoittaa tyypillisesti taloudellista palkintoa siitä, että kannustettava käyttäytyy tietyllä tavalla (Cambridge Dictionary 2017). Tämän tutkimuksen ytimessä olevan maksuluokkajärjestelmän kannustimia tarkastellaan luvussa 3.2.3. *Maksuluokkariskillä* edelleen tarkoitetaan riskiä siitä, että suurtyönantajan maksuluokka työeläkevakuutusmaksun työkyvyttömyysoosan maksuluokkamallissa nousee. Tällöin järjestelmän ytimessä oleva kannustin toimii suurtyönantajalle epäedullisesti aiheuttaen kustannuksia.

Työterveyshuolto tarkoittaa työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaista toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Vaikka työterveyshuollon rooli työntekijän työkykyasioissa on ilmeinen, nähdään

se tässä tutkimuksessa pikemminkin työnantajan työkaluna, jotta tutkimuksen painopiste pysyisi riittävässä määrin työeläkevakuuttajan ja työnantajan välisessä suhteessa.

1.4 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto

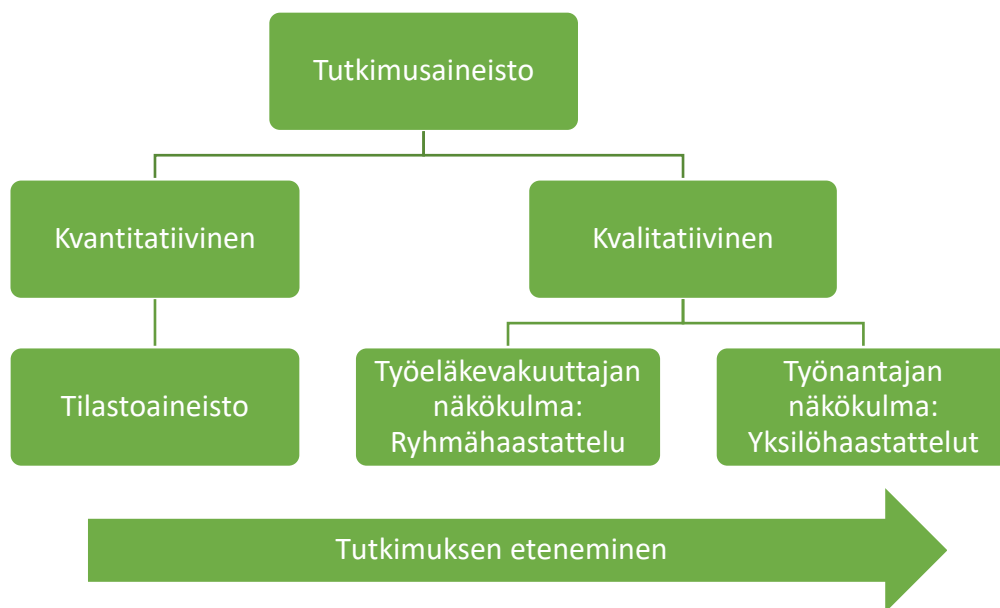
Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät sekä kuvaillaan tutkimusaineiston käyttö tutkimuksessa. Tässä luvussa aineistoa tarkastellaan tutkimusmenetelmien näkökulmasta ylätasolla; kunkin aineiston osan tarkempi kuvaus on kyseisen empiriaosan alussa.

Tutkimuksessa kerätään, analysoidaan ja yhdistellään sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista aineistoa keskenään, jolloin sitä voidaan kutsua monimetoditutkimukseksi. Monimetoditutkimuksen keskeinen ajatus on, että kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen lähestymistavan yhdistelmällä saadaan parempi ymmärrys tutkittavasta aiheesta kuin kummallakaan lähestymistavalla yksinään. Näin monimetoditutkimuksella voidaan vastata sekä pelkästään kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen heikkouksiin. (Creswell & Plano Clark 2007, 4-9) Monimetoditutkimuksessa pidetään keskeisenä sitä, että kullakin menetelmällä saatuja aineistoja katsotaan toisiaan täydentävinä sen sijaan, että niitä pyrittäisiin yhdistämään kokonaan. Toinen keskeinen näkökulma on eri menetelmien keskinäinen painotus. (Brannen 1992, xiii, 23-28) Tässä tutkimuksessa kvantitatiivisiin menetelmin haetaan ymmärrys ilmiöstä kvalitatiivisen tutkimuksen taustaksi. Pääpaino siten on kvalitatiivisissa menetelmissä, vaikka tutkimuksen yhteydessä niiden avulla löydetäänkin havaintoja, joilla kvantitatiivistakin aineistoa voidaan ymmärtää paremmin. Aineiston käytön järjestystä on havainnollistettu kuviossa 1.

Monimetoditutkimukseen liittyy myös triangulaation käsite, joka tarkoittaa erilaisten aineistojen, teorioiden ja/tai menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Triangulaation lajeista tässä tutkimuksessa sovelletaan aineisto- ja menetelmätriangulaatiota. Aineistotriangulaatio tarkoittaa useammanlaisten aineistojen yhdistelyä yhdessä tutkimuksessa, kun taas menetelmätriangulaatiolla tarkoitetaan tutkimuskohteen tutkimista useilla eri aineistohankinta- ja tutkimusmenetelmillä. Eskola ja Suoranta toteavat tutkimuksen menettävän yksiselitteiset tieteenfilosofiset lähtökohtansa, kun siinä hyödynnetään triangulaatiota. He kuvaavatkin, että kyse on valinnasta mielenkiintoisten tuloksien ja metodisten ratkaisujen puhdasoppisuuden

välillä. (Eskola & Suoranta 1998, 69-73) Tässä tutkimuksessa hyödynnetään triangulaatiota ja on siten valittu näistä ensimmäinen.

Tutkimuksessa syvennyttään yhden yrityksen, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran, asiakas-kuntaan. Näin ollen tutkimusta voidaan tutkimusotteensa puolesta kutsua tapaus- eli casetutkimukseksi. Tapaustutkimus tuo spesifisyyttä ja monimutkaisuuden tajua liiketaloustieteisiin sekä pakottaa ymmärtämään yrityksiä kokonaisvaltaisesti realistisesti kuvatussa ympäristössä. Tapaustutkimuksessa hyödytään erityisesti monenlaisesta aineistosta, joten edellisessä kappaleessa kuvailtu triangulaatio on omiaan tässäkin tapaustutkimuksessa. Tällöin, mikäli eri menetelmät ja aineistot tuottavat samat tulokset, voidaan tehdä vahvoja johtopäätöksiä. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 154-159) Kvalitatiivisena tutkimustyyppinä tapaustutkimus on luonteeltaan tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämiseen tähtäävää (Hirsjärvi ym. 2009, 165-166).



Kuvio 1: Tutkimuksen aineiston rakenne ja sen hyödyntämisen järjestys

Tutkimuksen aineisto sisältää kvantitatiivista tilastoaineistoa sekä tutkimushaastatteluin kerättyä kvalitatiivista aineistoa (Kuvio 1). Tilastoaineisto rakentuu kaikista Eteran vuonna 2015 alkaneista kuntoutusprosesseista, joiden tiedot on saatu osin automaattisesti ja osin manuaalisesti. Tämä aineisto on kuvattu tarkemmin luvussa 4.1. Tutkimusote tilastoaineiston kohdalla on ensimmäisen tutkimusongelman mukaisesti kuvaileva; aineistossa keskitytään erityisesti

vertailemaan rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujia muihin Eteran kuntoutujiin. Tilastoaineistossa tarkastellaan kolmea kuntoutujien perusjoukkoa: kaikkia vuonna 2015 kuntoutuksensa Eterassa aloittaneita, niitä, joiden edellinen työnantaja on ollut rakennusalan suurtyönantaja sekä niitä, joiden työnantaja on ollut jokin muu kuin rakennusalan suurtyönantaja. Koska tarkastelu kohdistuu kokonaisuun perusjoukkoihin, puhutaan kokonaistutkimuksesta otosten sijaan. (Metsämuuronen 2013, 31) Satunnaisotantaa ei tutkimuksessa ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi aineiston melko tiukkojen rajausten ja suhteellisen pienuuden vuoksi. On kuitenkin havaittava, että vaikka kyseessä on kokonaistutkimus, rajoittaa tarkasteltavien kuntoutujien suhteellisen pieni lukumäärä jossain määrin johtopäätösten tekoa.

Tutkimushaastatteluilla hankittu, laadullinen aineisto on myös kaksiosainen; ensimmäinen osa tuo tutkimukseen eläkevakuutusyhtiön näkökulman aiheeseen, toinen osa puolestaan tuo rakennusalan suurtyönantajan näkökulman aiheeseen. Molemmat osat perustuvat asiantuntijahaastatteluille, jotka on toteutettu teemahaastattelun menetelmin. Asiantuntijahaastatteluille ominaista on, että haastateltavat on valittu haastateltavaa ilmiötä silmällä pitäen ja että haastateltavat edustavat jotain organisaatiota tai laitosta. Asiantuntijahaastattelun tarkoitus yleensä on koota asiantuntijoiden hallussa olevaa asiantuntemusta, sillä haastateltavilla on asemansa vuoksi mahdollisuus keskustella laajoista kysymyksistä, organisaatioista, historiallisesta kehityksestä ja tulevaisuuden suuntaviivoista. (Anttila 1998, 9.1.4.6) Tutkimuksen kolmannen tutkimusongelman kehitysnäkökulma huomioiden näistä viimeinen mahdollisuus on erityisen kiinnostava.

Yleisesti haastattelu on joustava tutkimusmenetelmä ja se sopii monenlaisiin tutkimustarkoituksiin. Teemahaastattelulla kuvataan puolistrukturoitua haastattelua, joka sijoittuu tarkasti strukturoidun lomakehaastattelun sekä väljän, strukturoimattoman haastattelun väliin. Teemahaastattelun nimikin kertoo siitä, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämän etuna nähdään, että haastateltavien ääni pääsee näin paremmin kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 43-48)

Tutkimushaastatteluin hankitun aineiston eri osat eroavat paitsi haastateltavien asemassa, myös haastateltavien lukumäärällä. Ensimmäinen, eläkevakuuttajan näkökulmaa koskeva haastatteluaineisto on hankittu yhdellä ryhmähaastattelulla. Toinen, rakennusalan suurtyönantajien näkökulmaa koskeva aineisto on hankittu kolmella yksilöhaastattelulla. Näin tutkimuksessa on haastateltu kaikkiaan seitsemää asiantuntijaa. Yksilöhaastattelu on tyypillisin

tutkimushaastattelun muoto, kun taas ryhmähaastattelu puolestaan on erityisen tehokas tiedonkeruun muoto mahdollistaen tiedonsaannin usealta henkilöltä yhtä aikaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 210-212) Tässä tapauksessa ryhmähaastattelulla on kuitenkin tavoiteltu erityisesti organisaation erilaisten asiantuntemusalojen yhdistämistä toisiaan täydentävällä tavalla. Tutkimuksessa käytetyssä ryhmähaastattelussa onkin fokusryhmähaastattelun piirteitä: haastattelulla on fokus, jonka ytimen muodostaa tutkijan laatima keskustelurunko, joka pilkkoo keskustelun sarjaksi kysymyksiä. Edelleen kaikkien haastattelujen haastateltavat on valikoitu siten, että heidän keskustelunsa arvellaan maksimoivan haastattelun informaatiomäärän. Ryhmähaastattelulla on monia etuja, mutta myös monia haasteita esimerkiksi ryhmädynamiikan saralla. (Koskinen ym. 2005, 123-128) Näin ryhmähaastattelua voitaneen pitää keskimääräistä haastavampana haastattelumenetelmänä. Haastattelujen aineisto on kuvattu tarkemmin luvuissa 5.1.1 ja 5.2.1.

Tutkimuksen kvalitatiivisia aineistoja on analysoitu mahdollisimman hedelmällisten tulosten näkökulmaa silmällä pitäen. Ylätason analyysitapana tutkimuksessa on teoriaohjaava analyysi, joka pyrkii paikkaamaan pelkän aineistolähtöisen analyysin ongelmia. Teoriaohjaavassa analyysissä on aineistoon pohjautuvuuden lisäksi teoreettisia kytkentöjä, jotka toimivat apuna analyysin etenemisessä. Päättelyn logiikka teoriaohjaavassa analyysissä on abduktiivista: tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit, joita pyritään yhdistelemään keskenään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-97) Tässä tutkimuksessa analyysin prosessi on alkanut jo tutkimusongelmien kannalta kiinnostavien näkökulmien rajaamisella muutamiin, teoriaan pohjautuviin osa-alueisiin, jotka ovat päätyneet teemahaastattelurunkojen teemoiksi. Haastatteluin saatu kvalitatiivinen aineisto on edelleen koodattu tekstimuotoiseksi ja analyysikelpoiseksi. Analyysin ydin tässä tutkimuksessa on suoraviivainen: aineisto on jo keuvuvaiheessa teemoiteltu teoriaa silmällä pitäen niin, että analyysi voidaan tehdä mahdollisimman pitkälti aineistoon sisäänrakennetun teemoittelun kautta. Analyysin viimeinen vaihe tutkimuksessa on johtopäätösten teko. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-94)

1.5 Aikaisemmat tutkimukset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen aihepiiriä sen eri tulokulmista koskevia tutkimuksia. Eläketurvakeskuksen vuonna 2011 tilaamassa ja vuonna 2013 julkaistussa Suomen eläkejärjestelmän arviossa professorit Nicolas Barr ja Keith Ambachtsheer kumpainenkin käsittelevät

osin tämänkin tutkimuksen aihepiiriä. Arvion ensimmäisessä, eläkejärjestelmän riittävyttä, rakennetta koskevassa osassa Barr toteaa suurten yritysten työkyvyttömyyseläkemaksujen perustuvan yritysten omiin työkyvyttömyyseläketapauksiin. Edelleen, mikäli ikääntyneillä on suurempi todennäköisyys joutua työkyvyttömiksi, on yrityksillä tai toimialoilla, joilla on enemmän ikääntyneitä työntekijöitä, myös korkeampi maksutaso. Tämä taas saattaa vaikuttaa ikääntyneiden työntekijöiden palkkaamiseen. (Barr 2013, 3, 84) Vaikutus olisi haitallinen, sillä muun muassa kansainvälisessä, vuosittaisessa Melbourne Mercer Global Pension Index -vertailussa eräs Suomen eläkejärjestelmän mainittu kehityskohta on ikääntyneiden työelämään osallistumisen aste (Australian Centre for Financial Studies 2016, 39).

Barr toteaa myös, että järjestelmässä on erotettava toisistaan toimialan keskimääräinen työkyvyttömyysriski, riskin hajonta alan eri yritysten välillä sekä ikävaikutukset. Edelleen vakuutuksen hinnassa on perusteltua huomioida ensimmäinen, jotta toimialan riskit sisältyvät tuotteiden hintaan ja toinen, jotta yksittäisillä yrityksillä on kannuste parantaa työturvallisuutta. Suurtyönantajien kohdalla nämä komponentit tulevat automaattisesti huomioiduksi maksuluokkajärjestelmän ansiosta. Suomen eläkejärjestelmässä huomioidaan myös kolmas kohta, eli yrityksen ikärakenne, yrityksen riskiluokitusta määriteltäessä. (Barr 2013, 85)

Suomen eläkejärjestelmää koskevan arvion toisessa, instituutiorakennetta ja hallintoa koskevassa osassa Ambachtsheer huomioi suomalaisten eläkelaitosten käyttävän huomattavasti enemmän resursseja työnantajien palveluun kuin muiden maiden laitosten: jopa 55 prosenttia suomalaisten eläkelaitosten hallintokustannuksista liittyy työnantajiin maailmanlaajuisesti luvun ollessa kymmenisen prosenttia. Eräs syy tähän on suomalaisten eläkelaitosten kilpailu nykyisistä ja uusista asiakkaista. Tämän tutkimuksen kannalta on huomattava, että luku voi liittyä työnantajien palveluun myös näiden työntekijöiden kuntoutusasioissa. Kuitenkaan selkeää yhteyttä työnantajien palveluun kohdistettujen resurssien ja työntekijöiden palvelun laadun välillä ei ole onnistuttu osoittamaan. (Ambachtsheer 2013, 38-39)

Eläketurvakeskus on viime vuosina tutkinut työnantajan kustannusvastuuta työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä useaan otteeseen. Vuonna 2012 julkaistussa tutkimusraportissa Kyyrä, Tuomala ja Ylinen tarkastelevat entisen TEL:n ja nykyisen TyEL:n mukaista työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuuperiaatetta (Kyyrä, Tuomala & Ylinen 2012, 7). Vuonna 2015 julkaistussa Eläketurvakeskuksen tutkimusraportissa Kyyrä ja Paukkeri syventyvät TyEL:n mukaisten työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen luomiin taloudellisiin kannustimiin ja niiden

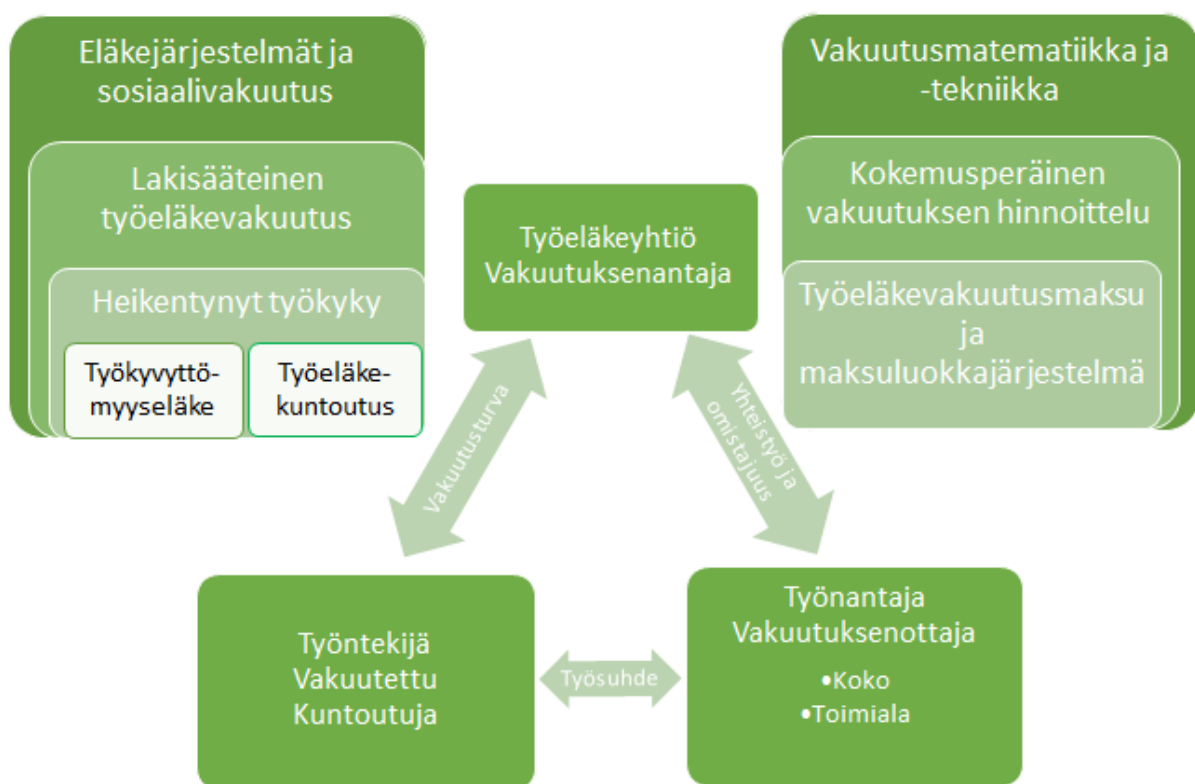
vaikuttavuuteen (Kyyrä & Paukkeri 2015, 6). Edelleen vuonna 2017 julkaistussa Eläketurvakeskuksen tutkimusraportissa Liukko, Polvinen, Kesälä ja Varis täydentävät aiempia tutkimuksia tarkastelemalla työnantajien näkemyksiä maksuluokkamallin toimivuudesta mahdollisine toivottuine ja ei-toivottuine vaikutuksineen (Liukko, Polvinen, Kesälä & Varis 2017, 5). Lisäksi Eläketurvakeskuksen eläkkeellesiirtymisikää koskevassa selvityksessä tarkastellaan muun ohessa eläkkeellesiirtymisiän ja työnantajan kannusteiden välistä yhteyttä (ETK:n laskuperustejaos 2010, 196-201). Työnantajan kustannusvastuuta työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä koskevia kotimaisia ja muutamia ulkomaisia tutkimuksia käsitellään tarkemmin tämän tutkimuksen luvussa 3.2.3.

Eläketurvakeskus on tutkinut työeläkekuntoutusta useaan otteeseen viime vuosina. Vuosittaisen Työeläkekuntoutus -tilastoraportin (Saarnio 2017) lisäksi esimerkiksi Kuuva on tutkinut työkykyä palauttavia prosesseja vuonna 2011 todeten monitahoisessa kuntoutusjärjestelmässä olevan haasteensa kuntoutuksen vastuukysymyksissä (Kuuva 2011, 4). Vuonna 2012 julkaistussa tutkimusraportissa ”Toimiiko työeläkekuntoutus?” puolestaan Gould, Härkäpää ja Järvikoski vertailevat työeläkekuntoutuksen toimintaa vuoden 2004 kuntoutusuudistuksen jälkeen verraten toimintaa uudistusta edeltäneeseen tilanteeseen. Tutkimuksessa todetaan työpaikan ja esimiehen roolin kuntoutuksen suunnittelussa jääneen usein vähäiseksi. (Gould, Härkäpää & Järvikoski 2012, 7-9) Vuonna 2015 julkaistussa Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa Liukko ja Kuuva tutkivat toimijoiden yhteistyötä työkykyongelmien hallinnassa haastatteluihin perustuvassa tutkimuksessa. Tärkeimpiä havaittuja kehityskohteita työkykyongelmien hallinnassa olivat kuntoutujan rinnalla kulkevien, pitkäaikaisten tukihenkilöiden lisääminen, joustavampi organisaatioiden vastuunjako sekä toimijoiden yhteydenpidon ja yhteisten tietojärjestelmien kehittäminen. Lisäksi havaittiin kysyntää muun muassa työkykyammattilaisten yhteistyöfoorumeille. (Liukko & Kuuva 2015, 6-8)

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen aihepiiriä on sen eri tulokulmista tutkittu runsaasti; mainittujen tutkimusteemojen lisäksi esimerkiksi työeläkevakuutusyhtiöiden kilpailusta löytyy tutkimustietoa, samoin kuin toimialoista sekä työkyvystä sen monista, poikkitieteellisistä näkökulmista. Kaikkia tutkimuksen osa-aihepiirejä yhdistäviä, ajankohtaisia tutkimuksia ei kuitenkaan ole aiemmin tehty, minkä vuoksi on, varsinkin eläkevakuutusyhtiöiden muuttuva kilpailuasetelma huomioiden, perusteltua syventyä työkykyyn tämän tutkimuksen lähtökohdista.

1.6 Teoreettinen viitekehys

Kuviossa 2 on esitetty tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Vakuutustieteen teoriasuuntauksista (Tampereen yliopisto 2017) tutkimus liittyy merkittävästi kahteen: eläkejärjestelmiin ja sosiaalivakuutukseen sekä vakuutusmatematiikkaan ja -tekniikkaan. Sosiaalivakuutus ja eläkejärjestelmät tarkentuvat lakisääteiseen työeläkevakuutukseen ja edelleen heikentyneeseen työkykyyn, johon liittyviä vakuusturvan muotoja ovat työkyvyttömyyseläke ja työeläkekuntoutus. Vakuutusmatematiikka ja -tekniikka puolestaan liittyvät kokemuseräiseen vakuutuksen hinnoitteluun, jota on sisällytetty työeläkevakuutusmaksuun maksuluokkajärjestelmän kautta.



Kuvio 2: Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tutkimuksessa keskitytään kolmeen toimijaan: vakuutuksenantajaan ja -ottajaan sekä vakuutettuun. Vakuutuksenottajan rooli on myös tutkimuksen rajausten mukaisesti syytä tarkentaa koon ja toimialan mukaan. Toimijoiden väliset suhteet ovat erilaisia: työnantaja ja työntekijä muodostavat keskenään työsuhteen, kun taas työnantajan ja työeläkeyhtiön välinen suhde sisältää yhteistyötä ja omistajuutta, joista ensimmäinen on tämän tutkimuksen kannalta olen-

nainen. Työntekijän näkökulmasta työeläkeyhtiö tarjoaa lakisääteistä sosiaaliturvaa. Vakuutustieteen teoriasuuntaukset on aseteltu viitekehyksessä niin, että niiden sijainti ilmentää niiden merkittävyyttä eri toimijoiden välisissä suhteissa. Työeläkeyhtiölle molemmat teoriasuuntaukset ovat oleellisia, sillä se toimeenpanee näiden eri muotoja. Työnantajan näkökulmasta puolestaan vakuutustekniikka työeläkevakuutusmaksun muodossa on lähempänä kuin sosiaalivakuutuksen kokonaisuus. Työntekijän näkökulmasta tilanne voidaan katsoa olevan päinvastainen: sosiaalivakuutuksen mukanaan tuoma vakuutusturva on lähempänä työntekijää kuin vakuutustekniikka maksuluokkajärjestelmiseen.

Perinteisesti hyvän tutkimuksen on nähty lähtevän teoriasta ja jälleen palaavan siihen. Teorian tehtäviä puolestaan voidaan nähdä olevan kaksi: teoria keinona, jolloin se auttaa tutkimuksen tekemistä, ja teoria päämääränä, jolloin tutkimuksen tavoitteena on teorian jatkokehittäminen. Empiirisessä tutkimuksessa teoria tavanomaisesti nähdään keinona; myös tämän tutkimuksen ollessa empiriapainotteinen, on näkökulma teoriaan sen hyödyntämisessä. (Eskola & Suoranta 1998, 80-82)

Eskolan ja Suorannan (1998, 81-84) mukaan kvalitatiivinen tutkimus tarvitsee kahdenlaisia teorioita: taustateoriaa, jota vasten aineistoa tarkastellaan, ja tulkintateoriaa, joka ohjaa tutkijan valintoja ja sitä mitä aineistosta etsitään. Empiriapainotteista tutkimusta voidaan heidän mukaansa kuitenkin tehdä myös ilman teoriaa, joskin kvalitatiivinen tutkimus tarvitsee teoriaa tuekseen enemmän kuin kvantitatiivinen tutkimus. Edelleen kvalitatiivisen tutkimuksen on katsottu hyötyvän teorioiden sijaan erityisesti teoreettisista käsitteistä. Tässä tutkimuksessa teoriasuuntauksien, eli eläkejärjestelmien ja sosiaalivakuutuksen sekä vakuutusmatematiikan ja -tekniikan, kohdalla rajanveto tausta- ja tulkintateorian välillä ei ole ehdottoman tarkka. Ensisijaisesti voidaan kuitenkin katsoa, että työeläkekuntoutukseen tarkentuva eläkejärjestelmien ja sosiaalivakuutuksen suuntaus on taustateorian roolissa, kun taas maksuluokkajärjestelmään tarkentuva vakuutusmatematiikan ja -tekniikan suuntaus on tulkintateorian roolissa. Kokonaisuudessaan tämä löyhä, mutta tunnistettava teoriasuuntausten välinen suhde tässä tutkimuksessa ilmentänee hyvin myös Eskolan ja Suorannan kuvauksen puitteissa sitä, mikä teorian rooli pääpainoltaan kvalitatiivisessa, mutta kvantitatiivistakin tarkastelua sisältävässä, empiriapainotteisessa tutkimuksessa on.

1.7 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus rakentuu neljästä osasta: johdannosta, kahdesta teorialuvusta, kahdesta empirialuvusta sekä yhteenvedosta. Näin ollen päälukuja tutkimuksessa on kuusi. Johdantoluvussa käydään läpi tieteellisen käytännön mukaiset asiat tutkimuksesta, kuten tutkimusongelmat, rajaukset sekä teoreettinen viitekehys.

Seuraavat kaksi lukua ovat tutkimuksen teoreettiset luvut. Toisessa luvussa tarkastellaan työeläkekuntoutusta kuntoutuksen muotona Suomessa sekä edelleen syvennyttään työeläkekuntoutukseen useista eri näkökulmista. Luvussa otetaan esille myös ammatillisen kuntoutuksen strategiat sekä käydään läpi perusteet työntekijän eläkelain mukaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä. Kolmannessa pääluvussa käydään läpi rakennusalan työnantajaa ja maksuluokitusta työeläkejärjestelmässä. Lähtökohta luvussa on työeläkevakuutus ja -maksu, joiden jälkeen syvennyttään vakuutusmaksun kannalta olennaiseen maksuluokkajärjestelmään. Lopulta kolmannessa luvussa kuvaillaan rakennusalan yleispiirteet ja käydään läpi Eteran roolia sen työeläkevakuuttamisessa vuosien varrella.

Neljäs ja viides pääluku ovat tutkimuksen empiiriset luvut. Neljännessä luvussa tarkastellaan Eteran työeläkekuntoutusta tilastoaineiston valossa rakennusalan suurtyönantajat huomioiden. Luku rakentuu tavanomaisesti aineiston kuvauksen sekä aineiston tulosten esittelyn pohjalta. Viides luku käsittelee Eteran työeläkekuntoutusta tutkimushaastatteluilla kerätyn aineiston valossa rakennusalan suurtyönantajat huomioiden. Luvussa tarkastellaan ensin työeläkevakuuttajan näkökulmaa, jonka jälkeen siirrytään rakennusalan suurtyönantajien näkökulmaan. Haastattelujen tarkemmat tutkimustulokset ovat työeläkevakuuttajan näkökulman suhteen liitteissä 4-5 ja työnantajan näkökulman osalta liitteissä 7-8. Molempia näkökulmia tarkastellaan sekä ensimmäisen ja toisen tutkimusongelman mukaisen erottumisen että kolmannen tutkimusongelman mukaisen kehittämisen kautta.

Kuudes luku on tutkimuksen yhteenvetoluku. Aluksi yhteenvedossa käydään läpi tutkimuksesta tehtävät johtopäätökset, minkä jälkeen tutkimusta arvioidaan kriittisesti tieteellisestä näkökulmasta. Lopuksi käännetään katse tulevaisuuteen arvioiden tutkimukseen liittyviä jatkotutkimusaihtioita.

2 TYÖELÄKEKUNTOUTUS KUNTOUTUKSEN MUOTONA

Kuntoutus käsitteenä on hyvin laaja: sen määritelmä riippuu huomattavasti kulloisestakin asiayhteydestä, minkä lisäksi sen sisältö on vaihdellut merkittävästi eri ajanjaksoina. Suomessa kuntoutus oli 1960-luvulle saakka invalidihuoltoa, mutta sittemmin sen painopiste on siirtynyt kohti kuntoutujien itsemääräämisoikeutta, elämänhallintaa ja valtaistumista. Nykyään kuntoutus on edelleen lähentynyt korjaavasta toiminnasta kohti työ- ja toimintakykyä edistävää ja ylläpitävää toimintaa. Kuntoutuksesta voidaan ylätasolla todeta, että se on toimintamuoto, jota määrittävät kulloinkin voimassa olevat yhteiskunnan säädökset ja sopimukset. (Korpilahti, Kukkonen, Mikkola & Siitonen 2009, 13-14)

Tässä luvussa tarkastellaan työeläkekuntoutusta sen eri tulokulmista. Ensiksi paikannetaan työeläkekuntoutus osana monitahoista kuntoutusjärjestelmää Suomessa, minkä jälkeen syvennytään työeläkekuntoutukseen tarkemmin. Luvussa käsitellään myös ammatillisen kuntoutuksen perusstrategioita sekä lisäksi työeläkekuntoutuksen tiivistä kytköstä työkyvyttömyyseläkkeeseen.

2.1 Kuntoutus Suomessa

Kuntoutuksen toimeenpano on hajautettu usealle eri hallinnonalalle Suomessa (Työeläkelakipalvelu [Telp] 2017a). Tässä alaluvussa tarkastellaan tiiviisti kuntoutuksen eri osa-alueita sekä näiden osa-alueiden parissa toimivia toimijoita. Kuntoutus voidaan tavanomaisesti jakaa neljään eri osa-alueeseen: lääkinnälliseen (mukaan lukien toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä), kasvatukselliseen, sosiaaliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen. (Korpilahti ym. 2009, 14-15)

Lääkinnällinen kuntoutus tarkoittaa kuntouttavien hoitotoimenpiteiden lisäksi neuvontaa, kuntoutustarvetta ja -mahdollisuutta selvittävää tutkimusta, apuvälinehuoltoa sekä sopeutumisvalmennus- ja ohjaustoimintaa sekä muita näihin rinnastettavia toimintoja. Myös toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä kuntoutus vastaa sisällöltään lääkinnällistä kuntoutusta. Kasvatuksellinen kuntoutus tarkoittaa vajaakuntoisuudesta aiheutuvan erityistuen tarpeen huomiointia lapsen kasvatuksessa tai lapsen ja aikuisen opiskelussa ja sen edellyttämiä erityisjär-

jestelyjä ja tukitoimia. Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalisen toimintakyvyn parantamista, mikä tarkoittaa henkilön toimimista kokonaisuudessaan koostuen arkipäiväisistä toiminnoista, vuorovaikutussuhteista, sosiaalisista suhteista ja toimintaympäristöstä. Työntekijän ammatillisella kuntoutuksella tarkoitetaan kuntoutusta, jonka tavoite on tukea työntekijän pysymistä työelämässä tai tukea tämän paluuta työelämään. (Korpilahti ym. 2009, 15-16)

Taulukko 1: Kuntoutuksen työnjako Suomessa (Mukaillen Mattila 2017, 145)

| Kuka kuntouttaa | Ketä kuntoutetaan | Kuntoutuslaji | Toimeentulo |
|-------------------------------|--|--|--|
| Vakuutuslaitokset | Työ- tai sotilastapaturman, ammattitaudin, tapaturman tai liikenneonnettomuuden takia kuntoutusta tarvitsevat | Toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää sekä ammatillista | Vakuutuslaitoksesta - päiväraha tai - eläke |
| Työeläkelaitokset | Vakuutetut työntekijät ja yrittäjät sekä eläkkeellä jo olevat, joilla on todettu työkyvyttömyyden uhka ja kuntoutustarve | Ammatillista | Työeläkejärjestelmän kuntoutusetuudet (luku 2.2.3.4) |
| Kela | Vakuutetut, joilla on todettu työkyvyttömyyden uhka, tai joiden työkyky on olennaisesti heikentynyt sekä vaikeavammaiset | Lääkinnällistä ja ammatillista | Kelan kuntoutusraha |
| Työhallinto | Vajaakuntoiset työvoimatoimiston asiakkaat | Ammatillista | Työmarkkinatuki, työttömyyspäiväraha tai koulutustuki |
| Työterveyshuolto | Työntekijät, joilla kuntoutustarve | Lääkinnällistä ja ammatillista | Kelan kuntoutusraha tai vakuutus- ja työeläkelaitosten toimeentulo |
| Terveystieteidenhuolto | Asiakkaat, joilla kuntoutustarvetta | Lääkinnällistä | Kelan kuntoutusraha |
| Sosiaalitoimi | Asiakkaat, joilla kuntoutustarvetta | Sosiaalista | Kelan kuntoutusraha |
| Koulutoimi | Vaikeavammaiset ja vajaakuntoiset lapset ja nuoret | Kasvatuksellista | - |

Taulukossa 1 on esitetty tiiviisti kuntoutuksen työnjako Suomessa. Moni toimija tarjoaa samoja kuntoutuslajeja kuntoutettaville, mutta kuntouttavan tahon lopulta määräävät erinäiset

kriteerit. Liikennevakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen kuntoutus on aina ensisijaista muuhun kuntoutukseen nähden (Telp 2017a). Tapaturmavakuutus vastaa työtapaturmissa vahingoittuneiden ja ammattitautiin sairastuneiden kuntoutuksen korvaamisesta, kun taas liikennevakuutus vastaa liikennevahingossa vammautuneiden kuntoutuksen korvaamisesta. Vakuutuslaitokset korvaavat niin toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää kuin ammatillistakin kuntoutusta. (Korpilahti ym. 2009, 17-19)

Työeläkejärjestelmän päävastuulla on työntekijöiden ja yrittäjien ammatillinen kuntoutus, jota kuvataan tarkemmin luvussa 2.2. Kela järjestää ja korvaa vajaakuntoisten ammatillista sekä vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta, elleivät ne ole muualla hoidettu (Mattila 2017, 129-132). Esimerkiksi työntekijän ammatillinen kuntoutus täten kuuluu ensisijaisesti liikenne- ja tapaturmavakuutuslaitokselle, toissijaisesti työeläkelaitokselle ja viime kädessä Kelalle.

Mattilan (2017, 138-140) mukaan työvoimaviranomaiset järjestävät ammatillista kuntoutusta työttömille ja työttömyysuhan alaisille henkilöille. Toimenpiteiden tarkoituksena on edistää vajaakuntoisten ammatillista suunnittelua, kehittymistä, työllistymistä ja työssä pysymistä. Kuntouttava työtoiminta voi olla osa työttömän aktivointisuunnitelmaa, joka laaditaan yhteistyössä työvoimatoimiston, kunnan sosiaalitoimen sekä työttömän henkilön kanssa. Julkinen terveydenhuolto ja työterveyshuolto järjestävät lääkinnällistä kuntoutusta eri ryhmille. Työterveyshuollon rooli on huomattavan ennakoiva ja siihen kuuluu tarvittaessa työntekijän ohjaaminen ammatilliseen kuntoutukseen. Sosiaalinen kuntoutus puolestaan on julkisen sosiaalitoimen vastuulla, kun taas kasvatuksellinen kuntoutus perustuu opetusviranomaisten toimenpiteisiin. Esimerkiksi koulunkäyntiavustajan järjestäminen koulutoimen puolesta on kasvatuksellista kuntoutusta. (Mattila 2017, 140-145)

Yleisesti Suomen kuntoutusjärjestelmää pidetään pirstaleisena, mikä ilmenee jo luvussa esitellystä järjestelmän vastuunjaosta. Muun muassa OECD on vuonna 2008 kehottanut Suomea parantamaan ammatillisen kuntoutuksen toimijoiden välistä yhteistyötä, jonka on järjestelmän pirstaleisuuden vuoksi katsottu olevan puutteellista (OECD 2008, 12). Koko kuntoutusjärjestelmän hajanaisuuden vuoksi ajankohtaisesti sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut kuntoutuksen uudistamiskomitean työstämään kuntoutusjärjestelmän kokonaisuudistusta. Uudistuksella tavoitellaan yhdenvertaista, kustannustehokasta ja ohjattavaa järjestelmää, joka tukee ja vahvistaa kuntoutujaa elämän kaikissa tilanteissa. Lisäksi tavoitteeksi on kirjattu,

että kuntoutuksesta vastaavien toimijoiden vastuunjako olisi uudessa järjestelmässä selvä ja että asiakaslähtöinen kuntoutus toimisi saumattomasti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016)

2.2 Työeläkekuntoutus

Tässä luvussa syvennytään työeläkekuntoutukseen tarkemmin: yleisiin asioihin työeläkekuntoutuksesta, kuten sen määritelmään, taustaan ja avainlukuihin sekä edelleen oikeuteen saada työeläkekuntoutusta, kuntoutusprosessiin sekä tietojenvaihtoon kuntoutusasioissa.

2.2.1 Yleistä työeläkekuntoutuksesta

Työeläkelakien mukainen työeläkekuntoutus on ammatillista kuntoutusta, joka kohdistuu vakuutetuille työntekijöille, yrittäjille sekä määräaikaisella eläkkeellä oleville, joilla on todettu työkyvyttömyyden uhka (Mattila 2017, 145). Työeläkekuntoutus on työ- ja ansiokykyä ylläpitävää ammatillista kuntoutusta ja sen kohteena on yksittäinen työntekijä. Työeläkekuntoutuksen tarkoitus on, että henkilö pystyy sairaudesta, viasta tai vammasta huolimatta jatkamaan työssä tai palaamaan takaisin työhön. (Korpilahti ym. 2009, 11)

Ammatillinen kuntoutus on alun perin ollut työeläkevakuuttajille vapaaehtoista toimintaa ja se aloitettiin työeläkejärjestelmän synnyn vuosikymmenellä 1960-luvulla. Liian varhaista eläkkeelle hakeutumista pyrittiin hillitsemään 1990-luvulla uudistamalla kuntoutusta koskevaa lainsäädäntöä useaan otteeseen muun muassa asettamalla lähtökohdaksi, että kuntoutuksen selvittäminen on ensisijaista työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Samalla työkyvyttömyyden arviointia kehitettiin kuntoutusmyönteiseen suuntaan ja työeläkekuntoutuksen painopistettä työkykyä ylläpitävään suuntaan aikaisemmasta työkykyä palauttavasta suunnasta. Myös kuntoutujien motivaatiota pyrittiin parantamaan esimerkiksi maksamalla kuntoutusjaksojen ajalta kuntoutusrahaa, jonka määrä ylitti aina työkyvyttömyyseläkkeen määrän. Vuosituhannen vaihteen jälkeen työeläkekuntoutusta kehitettiin edelleen niin, että kuntoutus alkaisi entistä varhemmin henkilön työuralla. Samoin kuntoutukseen hakeutumisen kynnystä on edelleen madallettu säätämällä kuntoutuksen hakijalle oikeus saada ennakkopäätös oikeudestaan työeläkekuntoutukseen. (Hannikainen & Vauhkonen 2012, 462-463)

Työeläkekuntoutusta kutsutaan suomalaisen sosiaalipolitiikan menestystarinaksi; kuntoutujien määrä ja kuntoutuksen tuloksellisuus ovat vuosien varrella kasvaneet tasaisesti. Vuodesta 2012 alkaen työeläkekuntoutusta saaneiden vuosittainen määrä on ylittänyt jo pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän (Tela 2016) ja vuonna 2016 työeläkekuntoutukseen osallistui jo yli 15 700 henkilöä (Saarnio 2017, 20). Vuonna 2014 työeläkekuntoutujista työhön palasi peräti 73 prosenttia, kun vuonna 1999 vastaava luku oli 50 prosenttia. Työeläkevakuuttajat Tela ry:n laskelman mukaan keskimääräisen kuntoutusinvestoinnin takaisinmaksuaika on 1,8 vuotta –keskimäärin työeläkekuntoutettavan tulisi siis kuntoutuksen jälkeen olla työelämässä kyseisen ajan, jotta kuntoutus olisi taloudellisesti kannattavaa. (Tela 2016) Kuntoutusprosessit tosin ovat hyvin yksilöllisiä, minkä vuoksi luku on vain suuntaa antava. Merkittävin työeläkekuntoutuksen kustannuserä on kuntoutujan toimeentulokorvaus kuntoutusjaksojen ajalta (Saarnio 2017, 25).

2.2.2 Oikeus työeläkekuntoutukseen

Työeläkekuntoutuksen myöntämiselle on useita edellytyksiä, jotka tässä alaluvussa käydään läpi yksitellen. Lähtökohtaisesti työntekijä ei saa olla täyttänyt alinta vanhuuseläkeikäänsä (TyEL 25 § 1. mom.), joka vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä nousee portaittain syntymävuosien mukaan aiemmasta 63:sta ikävuodesta aina 65:een ikävuoteen saakka (TyEL 11 § 1-2. mom.). Näin oikeus työeläkekuntoutukseen voidaan kytkeä iän perusteella myös työkyvyttömyyseläkeoikeuteen, sillä myönnetty työkyvyttömyyseläke muuttuu vanhuuseläkkeeksi sitä seuraavan kuukauden alusta, jonka aikana eläkkeensaaja täyttää alimman vanhuuseläkeikänsä (TyEL 52 § 1. mom.).

Työeläkekuntoutus edellyttää, että sairauden, vian tai vamman katsotaan todennäköisesti aiheuttavan työntekijälle työeläkelakien tarkoittaman työkyvyttömyyden uhan. Tällä uhalla tarkoitetaan tilannetta, jossa katsotaan todennäköiseksi, että henkilölle ilman ammatillista kuntoutusta tulisi lähivuosina myönnettäväksi työeläkelain tarkoittama täysi tai osatyökyvyttömyyseläke mahdollisesta hoidosta ja lääkinnällisestä kuntoutuksesta huolimatta. (TyEL 25 § 1. ja 3. mom.).

Työeläkekuntoutukseen liittyy edellytys työansioista. Työntekijällä tulee olla riittävästi vakuutettuja työansioita eli niin sanottuja tulevan ajan ansioita tarkastelujaksona (TyEL 25 § 1.

mom., 76 § 1. mom.). Tällä ajanjaksolla tarkoitetaan tavanomaisesti työntekijän työkyvyttömyyden alkamista edeltäneitä viittä vuotta (TyEL 76 § 1. mom.), joita käytetään myös jo työeläkelakien tarkoittamalla tavalla työkyvyttömän henkilön työeläkekuntoutusoikeutta arvioitaessa. Työkykyisen henkilön työeläkekuntoutusoikeutta arvioitaessa tämä tarkastelu aika määräytyy siten, kuin henkilö olisi tullut työkyvyttömäksi kuntoutushakemuksen tullessa viireille. (TyEL 25 § 4. mom.). Tämä viiden vuoden ansioedellytys on vuoden 2017 tasossa suuruudeltaan vajaat 35 000 euroa (Telp 2017a).

Työeläkekuntoutus edellyttää tarkoituksenmukaisuutta, jonka arviointi on harkinnanvaraista. Tällöin huomioidaan henkilön ikä, ammatti, aikaisempi toiminta, koulutus sekä vakiintuminen työelämään (TyEL 25 § 2. mom.). Työelämään vakiintuminen tarkoittaa, että henkilöllä on vakiintunut työhistoria eikä työskentelyn päättymisestä ole vielä kovin pitkää aikaa (Telp 2017a). Työelämään vakiintuneisuuden edellytys näin ollen on osin päällekkäinen työeläkekuntoutuksen ansioedellytyksen kanssa. Arviointiin kuuluu myös se, johtaisiko haettu ammatillinen kuntoutus todennäköisesti henkilön työhön palaamiseen tai terveydentilalle sopivassa työssä jatkamiseen. Myös se, lykkäisikö ammatillinen kuntoutus työntekijän eläkkeelle jäämistä huomioidaan kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa. (TyEL 25 § 2. mom.) Tarkoituksenmukaisuuden arviointiin liittyy jo hyvin kokonaisvaltaista taloudellista arviointia, sillä ollakseen tarkoituksenmukaista työeläkekuntoutuksen on säästettävä eläkemenoja, mikä käytännössä tarkoittaa henkilön työuran riittävää pitenemistä (Korpilahti ym. 2009, 152).

Lisäksi työeläkekuntoutus edellyttää, ettei työntekijällä tai työkyvyttömällä henkilöllä ole oikeutta kuntoutukseen tapaturmavakuutuksen tai liikennevakuutuksen kuntoutusta koskevien säännösten perusteella (TyEL 25 § 1. mom.).

2.2.3 Työeläkekuntoutuksen prosessi

Tässä alaluvussa käydään läpi työeläkekuntoutuksen prosessi huomioiden sen käynnistymisen, prosessiin liittyvät toimijat, prosessin aikana käytettävät kuntoutuskeinot sekä myös työeläkekuntoutukseen liittyvät etuudet.

2.2.3.1 Käynnistyminen

Henkilön oikeus työeläkekuntoutukseen voi tulla eläkelaitoksen selvitettäväksi kahdella tavalla: työeläkekuntoutushakemuksella tai työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä. Henkilö voi toimittaa työeläkelaitokseen työeläkekuntoutushakemuksen ETK 2136 (ETK 2017c; Telp 2017b) saadakseen ennakkopäätöksen oikeudesta työeläkekuntoutukseen. Myönteinen ennakkopäätös sitoo työeläkelaitosta, mikäli henkilö toimittaa työeläkelaitokselle kuntoutussuunnitelman yhdeksän kuukauden kuluessa ennakkopäätöksen lainvoimaiseksi tulemisesta. (TyEL 27 § 1. mom.). Työeläkekuntoutushakemuksen liitteenä hakijan on toimitettava työeläkelaitokseen B-lääkärintlausunto, jonka lisäksi hakemukseen on hyvä liittää myös esimerkiksi työnantajan kuvaus työstä ja työjärjestelymahdollisuuksista (ETK 2017c). Tietojen antamista ja saamista työeläkekuntoutuksessa on käsitelty laajemmin luvussa 2.2.3.

Vuodesta 2015 alkaen työeläkelaitoksella on ollut velvollisuus selvittää henkilön oikeus työeläkekuntoutukseen ilman työeläkekuntoutushakemusta työkyvyttömyyseläkepäätöksen yhteydessä. Mikäli henkilöllä on oikeus työeläkekuntoutukseen, tulee työeläkelaitoksen antaa tälle ennakkopäätös työeläkekuntoutuksesta samalla tavoin, kuin työeläkekuntoutushakemuksen perusteella tutkitun työeläkekuntoutettavuuden mukaan. (TyEL 36 § 1. mom.) Hylkäävää päätöstä ei kuitenkaan anneta ilman kuntoutushakemusta (Telp 2017b).

Ennen ammatillisen kuntoutuksen käynnistämistä kuntoutettavalla on oltava suunnitelma ammatillisesta kuntoutuksesta. Tätä suunnitelmaa kutsutaan kuntoutussuunnitelmaksi ja työeläkelaitos voi tukea sen laatimista. (TyEL 26 § 2. mom.) Työeläkekuntoutusta voi hakea, vaikka kuntoutussuunnitelma ei vielä olisi selvillä. Mikäli näin on, laativat työeläkelaitos ja kuntoutuja yhdessä molempia osapuolia tyydyttävän kuntoutussuunnitelman eri yhteistyötahojen avulla. Jos työeläkelaitos ja kuntoutuja eivät pääse yhteisymmärrykseen kuntoutuksen toimenpiteistä, antaa työeläkelaitos hylkäävän päätöksen haetusta kuntoutustoimenpiteestä. (Telp 2017c)

Työpaikkakuntoutus on ensisijainen työeläkekuntoutuksen keino, joten työntekijän työsuhteen ollessa voimassa selvitetään ensin mahdollisuudet töiden uudelleen järjestelemiseksi henkilön omalla työpaikalla. Jos henkilön työsuhte ei ole enää voimassa kuntoutussuunnitelmaa laadittaessa, voidaan hänet ohjata myös suoraan ammatillisen kuntoutuksen palvelun-

tuottajalle. Tämän lisäksi työeläkelaitos voi rahoittaa muita tutkimuksia henkilön kuntoutusmahdollisuuksiin liittyen. Keskeinen edellytys tutkimusten rahoittamiselle on, että henkilöllä on jo todettu oikeus työeläkekuntoutukseen, mutta tarkoituksenmukaista kuntoutussuunnitelmaa ei ole vielä saatu laadittua. (Telp 2017c)

2.2.3.2 Toimijat

Työeläkekuntoutukseen liittyy useita toimijoita, jotka käydään läpi tiiviisti tässä luvussa. Keskeisiä toimijoita ovat työeläkevakuutusyhtiö, työnantajat, kuntoutuja, työterveyshuolto, työeläkelaitoksen palveluntuottaja sekä oppilaitokset. Lisäksi työeläkekuntoutuksen järjestelmätason toimijoita ovat muun muassa Eläketurvakeskus ja Työeläkevakuuttajat Tela ry. Työeläkevakuutusyhtiöllä on päävastuu työeläkekuntoutuksesta ja sen koordinoinnista aina kuntoutusoikeuden selvittämisestä, kuntoutuksen suunnittelusta ja kuntoutusetuuksien maksusta yhteydenpitoon toimijoiden kesken. Yhteistyö eri kuntoutuksen toimijoiden kanssa onkin keskeinen osa onnistunutta kuntoutusprosessia. (Telp 2017d)

Työeläkekuntoutuksen lähtökohtana on yhteistyö kuntoutujan työnantajan kanssa. Kuntoutusprosessin alussa selvitetään töiden järjestelyn ja uudelleensijoituksen mahdollisuudet omalla työpaikalla ja ellei mahdollisuuksia ole, niin vaihtoehtoina ovat muu työpaikka tai uudelleen koulutus. (Korpilahti ym. 2009, 151) Kuten oikeutta työeläkekuntoutukseen koske-
neessa luvussa kävi ilmi, ei kuntoutujalla välttämättä ole voimassa olevaa työsuhdetta enää työeläkekuntoutuksen alkaessa. Työeläkekuntoutuksen onnistumisen todennäköisyys yleensä kuitenkin kasvaa, jos työnantaja on mukana kuntoutuksen toteuttamisessa (Korpilahti ym. 2009, 11).

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383, 4§ 1. mom.) mukaan jokaisella työnantajalla on oltava työterveyshuolto. Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työeläkekuntoutukseen ohjaamisessa, ja työterveyshuoltolaissa korostetaan myös työterveyshuollon vastuuta työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa. Työterveyshuolto antaa myös kuntoutusta koskevaa neuvontaa. Kun työntekijän sairauspäivärahaa on myönnetty 90 päivän ajalle, on työterveyshuollon laadittava lausunto työntekijän työky-

vystä ja mahdollisuuksista jatkaa työssä. Vastaavasti myös työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työntekijän sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon viimeistään, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. (Telp 2017a)

Kuntoutusmahdollisuuksien selvittämisen yhteydessä työeläkevakuuttaja voi tarvittaessa antaa toimeksiannon työvoimatoimistojen ammatinvalintaohjaukselle tai muulle kuntoutuksen palveluntuottajalle kuntoutussuunnitelman laatimista varten. Näiden rooli korostuu, kun kuntoutujalla ei ole työpaikkaa tukenaan tai kun työpaikalta ei ole löytynyt terveydentilalle sopivaa työtä. (Korpilahti ym. 2009, 198-203) Palveluntuottajilta voidaan eläkevakuuttajan toimesta ostaa myös erilaisia lisäselvityksiä ammatillisista kuntoutusmahdollisuuksista. Näitä voidaan kuitenkin kustantaa vain silloin, kun henkilöllä on todettu olevan oikeus työeläkekuntoutukseen. (Telp 2017c)

Lisäksi itse kuntoutujan rooli kuntoutusprosessissa on ilmeinen, yhtä lailla kuin kuntoutumispaikkojen, kuten oppilaitosten tai muiden kuin alkuperäisten työnantajayritysten. Järjestelmätasolla Eläketurvakeskus antaa suositukset työeläkekuntoutusta koskevan lainsäädännön soveltamisesta ja tuottaa työeläkekuntoutusta koskevia tilastoja ja selvityksiä. Lisäksi Työeläkevakuuttajat Tela ry:ssä toimii kaksi kuntoutuksen asiantuntijoista koostuvaa ryhmää: kuntoutuspolitiikan strategisia kysymyksiä arvioiva työkyky- ja kuntoutusasioiden neuvottelukunta sekä käytännön kuntoutustoiminnan kysymyksiä käsittelevä kuntoutusasiain ryhmä. (Telp 2017a)

2.2.3.3 Keinot

Työntekijän eläkelaki ei esitä tyhjentävää listaa työeläkekuntoutuksen keinoista, vaan tarkoituksenmukainen työeläkekuntoutus perustuu aina tapauskohtaiseen harkintaan (Telp 2017c). Tässä alaluvussa esitellään tavanomaisimmat työeläkekuntoutuksen keinot yksitellen. Koska keinot ovat tapauskohtaisia ja keskenään limittyviä, ne myös ryhmitellään hieman eri tavoin eri yhteyksissä. Monet lähteet ryhmittelevät työkokeilun ja työhönvalmennuksen työpaikkakuntoutus -käsitteen alle (Korpilahti ym. 2009, 158-159; Saarnio 2017, 25-26; Telp 2017c), vaikka tätä käsitettä ei työntekijän eläkelaki käytäkään. On huomattava, että lisäksi työeläkekuntoutujien neuvonta ja ohjaus ovat tärkeä osa työeläkekuntoutusta (Korpilahti ym. 2009,

156). Työeläkelaitoksen kuntoutusasiantuntijat ohjaavat ja neuvovat kuntoutujaa kuntoutusprosessin eri vaiheissa, mutta tarvittaessa työeläkelaitos voi kuntoutujan luvalla keskustella myös työnantajan työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon edustajien kanssa kuntoutujan työkyvyttömyyden uhkasta sekä neuvotella kuntoutujan omalla työpaikalla toteutettavista kuntoutustoimenpiteistä. Työeläkelaitos myös seuraa ja ohjaa kuntoutuksen etenemistä. (Telp 2017c)

Työkokeilu on monipuolinen työeläkekuntoutuksen keino. Se tulee kyseeseen, kun on tarpeen tukea henkilön työhön paluuta pitkän sairauspoissaolojakson jälkeen. Omaan työhön työkokeilun turvin palatessa voidaan räätälöidä vanhaa tehtävää senhetkiseen terveydentilaan paremmin sopivaksi. Työkokeilun kautta voidaan saada varmistusta myös ammatinvaihtoon tai uudelleenkoulutukseen liittyviin suunnitelmiin tai tukea uudelleensijoittumiseen. Työkokeilu perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen kirjalliseen sopimukseen, jossa työeläkelaitos ja mahdolliset muut tahot, kuten palveluntuottaja tai työterveyshuolto, ovat tukena. Tavanomaisesti työkokeilujakso kestää muutamia kuukausia, mutta se voi jatkua tarvittaessa työhönvalmennuksena tai johtaa muuhun kuntoutuskeinoon. (Telp 2017c)

Työhönvalmennus on työssä tarvittavien ammatillisten taitojen hankkimista yksilöllisen ohjelman avulla (Telp 2017c). Siihen sisältyy käytännön oppimista työpaikalla sekä mahdollisesti teoriaopetusta, joista työnantaja ja kuntoutuja sopivat yhdessä (Korpilahti ym. 2009, 158). Työeläkelaitokseen on toimitettava vapaamuotoinen valmennusohjelma työhönvalmennuksesta. Usein työhönvalmennusta edeltää työkokeilu, mutta työhönvalmennus voi tulla kyseeseen myös silloin, kun uudelleenkoulutuksen jälkeinen sijoittuminen uuden koulutuksen mukaiseen työhön osoittautuu ongelmalliseksi. (Telp 2017c) Työhönvalmennuksen kesto luonnollisesti on hyvin tapauskohtaista, mutta esimerkiksi Eteran verkkosivuilla todetaan sen tavallisesti kestävän kuudesta kuukaudesta puoleentoista vuoteen (Etera 2017a). Työpaikkakuntoutukseen eli työkokeiluun tai työhönvalmennukseen sisältyy eläkelaitoksen velvollisuus ottaa kuntoutujalle tapaturmavakuutus työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa sattuvan tapaturman varalta. Työeläkelaitoksen vastuuvakuutus korvaa myös kuntoutujan sairautensa vuoksi aiheuttamia henkilö- ja esinevahinkoja silloin, kun työnantajan vastuuvakuutus ei niitä kata. Kulloinkin käytössä olevan vastuuvakuutuksen ehdot määrittelevät korvauspiirin. (Korpilahti ym. 2009, 158-159)

Työhön tai ammattiin johtava uudelleen koulutus on tarpeellista, kun kuntoutujan oman työpaikan järjestelyt eivät ole riittäviä tai työjärjestelyt eivät ole edes mahdollisia. Uuden ammatin tulee olla henkilön työkyvyn kannalta sopiva ja mahdollistaa työelämässä jatkamista mahdollisimman pitkään sekä vähentää työkyvyttömyyden riskiä. (Telp 2017c) Työeläkekuntoutuksena tuettava koulutus voi olla ammatillisen perustutkinnon tai ammattitutkinnon suorittamista, oppisopimuskoulutusta tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista. Mikäli opintojen laajuus vastaa kokopäivätoimista opiskelua, myös monimuoto-opiskelua voidaan tukea. (Korpilahti ym. 2009, 159-161) Perus- ja pohjakoulutuksen tukeminen ei kuitenkaan kuulu työeläkekuntoutukseen, joskin sekin voi tulla poikkeuksellisesti kyseeseen, mikäli kuntoutujan pohjakoulutus on riittämätön varsinaiseen ammattikoulutukseen. Lähtökohtana uudelleen koulutuksessa on tavoitella vakiintuneen ammatin tasoista koulutusta terveydentilalle sopivammassa ammatissa. (Telp 2017c) Koulutustason nosto voi kuitenkin olla tarpeen, kun pyritään saattamaan kuntoutuja fyysisesti kevyempiin tehtäviin (Korpilahti ym. 2009, 160). Yleisesti kuntoutus johtaa pyrittyä useammin koulutustason nostoon, sillä nykyään monet aiemmin koulu- tai opistotasoisten ammattialojen tutkinnot opiskellaan korkeakouluissa (Telp 2017c). Uudelleen koulutuksessa kuntoutujalla itsellään on paljon vastuuta, sillä koulutuspaikoihin haetaan niiden normaalien hakukäytäntöjen mukaan. Myös koulutuksen jälkeinen työllistyminen on kuntoutujan omalla vastuulla. (Korpilahti ym. 2009, 160-161)

Työeläkekuntoutuksena voidaan myöntää kuntoutujalle myös elinkeinotukea, joka on koro-tonta tai tavanomaisen korkotason alittavaa lainaa tai avustusta. Tukea voi saada oman yrityksen perustamiseen, muuttamiseen tai ammatin harjoittamiseen. Tuen myöntämiseen kuuluu henkilön yrittäjäominaisuuksien selvittäminen ja tarvittava yrittäjäkoulutus sekä yritys-hankkeen toimintaedellytysten varmistus. Elinkeinotuen suuruuden tulisi olla kolmannes tai korkeintaan puolet yritystoiminnan kokonaisrahoituksesta. (Telp 2017c) Käytännössä elinkei-notuki voi tarkoittaa tukea laitteiden, koneiden tai raaka-aineiden hankintaa varten (Korpilahti ym. 2009, 161-162). Huomattavaa on, että erilaisia apuvälineitä ja -laitteita elinkeinotukena kustannetaan vain yrittäjille, sillä yleensä työnantajan vastuulla on hankkia vajaatyökykyisen työssään tarvitsemat apuvälineet ja -laitteet. Lisäksi vajaakykyiselle opiskelijalle tarpeelliset apuvälineet ja -laitteet hankkii tavallisesti oppilaitos, kun taas vaikeavammaisille apuvälineitä kustantaa Kela. (Telp 2017c)

2.2.3.4 Etuudet

Työeläkekuntoutuksen keinot ja työeläkekuntoutujien tilanteet ovat moninaisia, mikä edellyttää myös erilaisia työeläkekuntoutuksen tukimuotoja. Tässä alaluvussa tarkastellaan työeläkejärjestelmän eri kuntoutusetuuksia.

Taulukko 2: Kuntoutusjärjestelmän kuntoutusetuudet (Mukaillen Mattila 2017, 128)

| Etuus | Kuka voi saada | Suuruus |
|---|---|---|
| Kuntoutusraha | Työssä oleva henkilö, jonka työkyvyttömyyttä ehkäistään työeläkekuntoutuksella | Työkyvyttömyyseläke + 33% |
| Osakuntoutusraha | Henkilö, joka on osittain ansiotyössä tuetun työeläkekuntoutusohjelman rinnalla | Puolet kuntoutusrahan määrästä |
| Kuntoutustuki | Määräaikaisesti työkyvytön henkilö, jonka työkyky on palautettavissa kuntoutuksella | Työkyvyttömyyseläke |
| Kuntoutuskorotus | Kuntoutustukea saava henkilö, jonka työhön paluuta tuetaan työeläkekuntoutuksella | 33% työkyvyttömyyseläkkeestä (kuntoutustuki tai eläke jatkuu kuntoutuksen ajan) |
| Harkinnanvarainen kuntoutusavustus | Työeläkekuntoutuja, jonka kuntoutussuunnitelman laatiminen on kesken tai joka odottaa kuntoutusohjelman alkamista | Työkyvyttömyyseläke |
| Muiden kustannusten korvaus | Kuntoutusrahan tai kuntoutuskorotuksen saaja esimerkiksi opiskeluiden ajalta | Työeläkevakuuttajat Telan ohjeiden mukaan |

Kuntoutusraha on suoraan työelämästä kuntoutettavaksi tulevalle henkilölle, eli ei työeläkelakien mukaisesti työkyvyttömälle, myönnettävä kuntoutusetuus kuntoutusjaksojen ajalta. Kuntoutusraha on suuruudeltaan työkyvyttömyyseläke korotettuna 33 prosentilla. Tilanteessa, jossa työnantaja maksaa palkkaa työpaikkakuntoutuksen ajalta, maksetaan kuntoutusraha tällöin työnantajalle kuntoutusjaksojen ajalta. Palkan ollessa kuntoutusrahaa pienempi maksetaan loppuosa kuntoutusrahasta kuntoutujalle. Osakuntoutusraha on tekniikaltaan kuntoutusrahaa vastaava, mutta sitä voi saada henkilö, joka jatkaa osittain ansiotyössä työeläkekuntoutuksena tuetun kuntoutusohjelman rinnalla. Osakuntoutusrahan määrä on puolet täyden kuntoutusrahan määrästä. (Mattila 2017, 126)

Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke, joka myönnetään, kun ensisijainen sairauspäiväraha-kausi ei ole ollut riittävä työkyvyn palautumiseen. Kuntoutustuki on suuruudeltaan sama kuin pysyvä työkyvyttömyyseläke ja sen edellytyksenä on, että työkyky on palautettavissa hoidolla tai kuntoutuksella. Kun kuntoutustukea saavan henkilön työhön paluuta tuetaan työeläkekuntouksella, myönnetään tälle kuntoutustuen lisäksi kuntoutuskorotus. Kuntoutuskorotuksen määrä on 33 prosenttia kuntoutustuesta ja edelleen työkyvyttömyyseläkkeestä. Kuntoutuskorotuksen saamisen edellytys on kuntoutustuen jatkuminen kuntoutusjaksojen ajan. (Mattila 2017, 126-127) Huomion arvoista on, että näin sekä työeläkelakien mukaisesti työkyvyttömyyseläketuen, että vain työeläkekuntoutukseen oikeutettu muttei työkyvyttömyyseläketuen henkilö saavat perustilanteessa kuntoutusjaksojensa ajalta saman suuruisen etuuden. Kuntoutusrahan yhteydessä esitelty tekniikka työpaikkakuntoutuksen kohdalla toimii vastaavalla tavoin myös kuntoutustuen ja -korotuksen kohdalla (Mattila 2017, 126).

Kuntoutujalle voidaan myöntää myös harkinnanvaraista kuntoutusavustusta. Syitä myöntämiseen voi olla useita: kuntoutussuunnitelman laatimiseen kuluva aika, kuntoutuspäätöksen antamisen ja kuntoutusohjelman alkamisen välinen aika sekä kuntoutusjaksojen väliajat. Kunkin syyn perusteella kuntoutusavustus voidaan myöntää korkeintaan kolmen kuukauden ajalle. Myös työllistymisen tueksi kuntoutusavustusta on mahdollista myöntää, kuitenkin korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi. Suuruudeltaan kuntoutusavustus on sama kuin työkyvyttömyyseläke. (Mattila 2017, 127)

Kuntoutusjaksojen aikana työeläkelaitos maksaa myös kuntoutujalle muita kuntoutuksesta aiheutuvia välttämättömiä kustannuksia (Mattila 2017, 127-128). Näitä ovat esimerkiksi opiskelusta aiheutuvat kustannukset, kuntoutuksen aiheuttamat matkakulut tai asumiskustannukset sekä eläkelaitoksen pyytämistä lisäselvityksistä aiheutuvat kustannukset. Lisäksi kuntoutustuen jatkohakemuksen yhteydessä edellytettävän B-lääkärintuomion hankkimisesta aiheutuvat kustannukset ovat lähtökohtaisesti työeläkelaitoksen korvattavia kuluja. Näiden muiden kustannusten korvaaminen on harkinnanvaraista, mutta TELA on julkaissut suosituksen ammatilliseen kuntoutukseen liittyvien kustannusten korvaamisesta. (TELA 2017c)

2.2.4 Tietojenvaihto kuntoutusasioissa

Tässä alaluvussa tarkastellaan lainsäädännön puitteita työnantajan ja työeläkevakuuttajan välisessä tiedonvaihdossa. Työnantajan oikeudesta saada tietoja sekä velvollisuudesta antaa tietoja on säädetty erikseen. Vaikka itse lainkohdat ovat varsin tiiviit, on niiden sisältöä avattu tarkemmin Eläketurvakeskuksen ylläpitämissä soveltamisohjeissa.

Eläkevakuuttajalla on oikeus saada työnantajalta kuntoutusasia varten välttämättömät tiedot (Telp 2017e; TyEL 195 § 1. mom.). Näin työeläkekuntoutusta koskevat samat tietojen antamista ja saamista koskevat puitteet kuin eläkeasioitakin. Kuitenkin, työeläkekuntoutukseen liittyen työeläkevakuuttajan työnantajalle toimittamassa tietopyynnössä voi siirtyä salassa pidettäviä tietoja. Tällöin ilman työntekijän suostumusta työeläkevakuuttaja voi ilmoittaa vain ne työntekijää koskevat salassa pidettävät tiedot, jotka ovat välttämättömiä pyydettävien tietojen yksilöinnin kannalta. (TyEL 195 § 2. mom.) Tietojen antaminen on kuitenkin sallittua aina, kun työntekijä on antanut suostumuksensa välttämättömien ja tarpeellisten tietojen antamiseen kuntoutuksen toimeenpanossa mukana oleville tahoille. (Telp 2017e)

Kuntoutusasioissa oikeus tietojen luovuttamiseen työnantajalle on suppeampi kuin oikeus tietojen saamiseen tältä (Telp 2017e). Työnantajalla on oikeus saada salassapitosäännösten (muun muassa laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621) estämättä talous- ja henkilöstöhallintoaan sekä työeläkevakuutusmaksunsa tarkastamista varten välttämättömät tiedot myönnetystä eläkkeestä, sen muodosta sekä alkamis- ja päättymispäivästä (TyEL 194 § 1. mom.). Näin työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada esimerkiksi tarkempaa tietoa työntekijän terveydentilasta, eläkehakemuksen vireilläolosta tai kuntoutuksen ennakopäätöksestä (Telp 2017f). Kuntoutuja voi antaa suostumuksensa kuntoutusasian hoitamisessa tarvittavien tietojen luovuttamiseen (Telp 2017e), mutta huomion arvoista on, että kuntoutujan kieltäessä tietojen antamisen työnantajalle kieltoa noudatetaan, vaikka se johtaisi kuntoutujalle epäedulliseen lopputulokseen (Telp 2017f).

Mikäli työnantaja käyttää palveluyritystä esimerkiksi työterveyshuollon järjestämiseen, voidaan tälle antaa samat tiedot kuin työnantajalle itselleen, mutta tätä varten on oltava valtakirja työnantajalta. Lisäksi entiselle työnantajalle voidaan antaa tietoja vakuutusmaksun määrittämistä varten, kun eläke vaikuttaa entisen työnantajan maksuluokkaan. (Telp 2017f)

Kaiken kaikkiaan tietojenvaihto kuntoutusasioissa on työeläkevakuuttajan ja työnantajan välillä varsin tiukasti säänneltyä. Tämä on ymmärrettävää esimerkiksi terveydentilan tietojen arkaluonteisuuden vuoksi, mutta toisaalta kuntoutuksen tuloksellisuuden näkökulmasta on kyseenalaista, että selvästi kuntoutujan kuntoutumista edistävienkin tietojen vaihto voi samalla rajautua pois. Näin esimerkiksi tilanteessa, jossa kuntoutujan kahdella edellisellä työnantajalla olisi molemmilla maksuluokkajärjestelmän mukaista kustannusvastuuta työntekijän eläköitymisestä ja täten myös kannustin edistää kuntoutusta, ei työeläkevakuuttaja voi kuitenkaan edistää kuntoutumista aiemman työnantajan avulla.

2.3 Ammatillisen kuntoutuksen strategiat

Järvikoski ja Paatero ovat Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa vuonna 2001 ottaneet esille kaksi ammatillisen kuntoutuksen perusstrategiaa, joita he kuvaavat toisilleen vastakkaisina, mutta jotka voivat myös täydentää toisiaan. Ensimmäinen strategioista on kuntoutujan työmarkkinalliseen potentiaaliin, eli työvoiman tarjonta-aspektiin vaikuttaminen. Tämä tarkoittaa kuntoutujan henkilökohtaisten resurssien kehittämistä, eli esimerkiksi koulutusta ja valmennusta fyysisen ja psyykkisen kunnon kohentamisen ohella. Tämän strategian mukaisilla toimenpiteillä, kuten koulutustason nostamisella, voi olla merkittäviä ja pitkäaikaisia vaikutuksia kuntoutujan työmarkkinalliseen potentiaaliin. (Järvikoski & Paatero 2001, 244-246)

Toinen strategioista on sellaisten olosuhteiden luominen, että kuntoutujan valmiuksille ja kompetenssille löytyy kysyntää työelämästä, eli työvoiman kysyntäaspektiin vaikuttamista. Tässä strategiassa lähtökohtana on, että henkilön työkykyisyyden parantaminen edellyttää yksilökohtaisten toimien ohella myös huomiota sosiaalisen ja fyysisen työympäristön suunnittelulle tai muotoillulle työssä selviytymistä tukemaan. Käytännössä strategia tarkoittaa sopivien töiden etsimistä, kehittämistä ja räätälöintiä sekä sopeutumisajan tuen tarjoamista työnantajalle. (Järvikoski & Paatero 2001, 244-246)

Järvikoski ja Paatero ovat vuonna 2001 todenneet työvoiman kysyntäaspektiin vaikuttamisen olleen suomalaisessa ammatillisessa kuntoutuksessa vieras periaate. Samalla he toteavat kuitenkin, että työvoiman kysyntäaspektiin ollaan kyetty parhaiten vaikuttamaan juuri työeläkejärjestelmän tai Kelan kuntoutustoiminnassa. Näistä erityisesti työeläkekuntoutuksessa kun-

toutettavalla lähtökohtaisesti on työsuhte tukenaan, mikä edesauttaa työvoiman kysyntä-aspektin strategian käyttöä. (Järvikoski & Paatero 2001, 246) Työpaikkakuntoutuksen ensisijaisuus työeläkekuntoutuksen keinona kuvaa hyvin sitä, että työeläkelakien mukaisessa kuntoutuksessa avainasemassa on juuri toisen strategian mukainen ammatillinen kuntoutus. Pelkkää ensimmäistä strategiaa käytetään esimerkiksi koulutuksen muodossa vain, kun työpaikkakuntoutuksen keinot eivät ole mahdollisia tai johda terveydentilan kannalta sopivassa työssä jatkamiseen. (Telp 2017c)

2.4 Työkyvyttömyyseläke

Työeläkekuntoutus kytkeytyy tiiviisti työkyvyttömyyseläkkeeseen, joka käy tutkimuksen kannalta erityisen tärkeäksi luvussa 3 työnantajan maksuluokkavaikutusten yhteydessä. Tässä alaluvussa käydään läpi tiiviisti työntekijän eläkelain mukainen työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläke. On oleellista havaita, että työkyvyttömyydelle on useita määritelmiä eri laeissa; esimerkiksi sairausvakuutuslain (21.12.2004/1224), työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) sekä kansaneläkelain (11.5.2007/568) määritelmät työkyvyttömyydestä poikkeavat joiltain osin työntekijän eläkelain mukaisesta työkyvyttömyysmääritelmästä, jossa siinäkin on kolme erilaista määritelmän tasoa. Oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen on määritelty työntekijän eläkelaisissa (TyEL 35 §) seuraavasti:

Työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänen työkykynsä arvioidaan olevan heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan. Työkyvyttömyyseläke myönnetään täytenä eläkkeenä, jos työntekijän työkyky on heikentynyt vähintään kolmella viidesosalla. Muussa tapauksessa työkyvyttömyyseläke myönnetään osatyökyvyttömyyseläkkeenä.

Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon myös työntekijän koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat. Jos työkyky vaihtelee, otetaan huomioon työntekijän vuotuinen ansio.

Sen lisäksi, mitä 2 momentissa säädetään, arvioitaessa 60 vuotta täyttäneen työntekijän oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.

Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista havaita, että työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavia määritelmiä on kolme: täysi työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys sekä 60 vuotta täyttäneen työntekijän ammatillinen työkyvyttömyys. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko täytenä tai osaeläkkeenä, minkä lisäksi molemmat edellä mainituista voidaan myöntää tois- taiseksi jatkuvina eläkkeinä tai määräaikaaisesti myönnettävinä kuntoutustukina. Määräaikai- nen työkyvyttömyyseläke edellyttää hakijalle tehtyä hoito- tai kuntoutussuunnitelmaa, josta tulee ilmetä arvio siitä, voidaanko henkilön työkyky palauttaa vähintään osittain hoidon tai kuntoutuksen avulla. Mikäli hoito- tai kuntoutussuunnitelmaa ei ole, voidaan kuntoutustuki myöntää sen valmistelun ajaksi. Myös tällöin työntekijän edellytetään olevan työkyvytön ja työkyvyttömyyden kestävän vähintään vuoden ajan. (Rissanen ym. 2017, 142-148)

Työeläkekuntoutus on ensisijainen vaihtoehto työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden, ja työky- vyttömyyseläke voidaan myöntää kuntoutusasiaa selvittämättä vain kun eläkkeenhakijan ter- veydentila on niin huono, ettei kuntoutuksella katsota selvästi olevan saavutettavissa riittävää työkykyä työhön palaamiseksi. Muissa tapauksissa työeläkelaitoksen on ennen eläkkeen myöntämistä varmistettava, että työntekijän mahdollisuudet kuntoutukseen on selvitetty. (Telp 2017g) Tähän liittyy kiinteästi jo työeläkekuntoutusta käsiteltäessä esille tullut vaatimus kuntoutusmahdollisuuksien selvittämisestä työntekijän eläkelaisissa (TyEL 36 §) seuraavasti:

Ennen kuin eläkelaitos tekee päätöksen työkyvyttömyyseläkkeestä, sen on selvi- tettävä, onko työntekijällä oikeus 25 §:n mukaiseen kuntoutukseen ja varmistet- tava, että työntekijän mahdollisuudet muun lainsäädännön mukaiseen kuntou- tukseen on selvitetty. Jos työntekijällä on oikeus 25 §:n mukaiseen kuntoutuk- seen, eläkelaitos antaa oikeudesta kuntoutukseen ennakkopäätöksen 27 §:n mu- kaan.

Lähtökohtaisesti työntekijän hakiessa työkyvyttömyyseläkettä sairauspäiväraajakson jat- koksi on tämän kuntoutustarve jo selvitetty, sillä Kelan on selvitettävä työntekijän kuntoutus- tarve, kun sairauspäivärahan suorituspäiviä on yli 60 päivää (Telp 2017g). Sairauspäiväraha

korvaa alle vuoden kestävästä työkyvyttömyyden aiheuttamasta ansionmenetystä ja on ensisijainen etuus työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Sitä maksetaan enintään vuoden ajalta, jolloin voimassa on niin sanottu ensisijaisuusaika. Ensisijaisuusajan päätyttyä sairauspäiväraha muuttuu toissijaiseksi etuudeksi työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden ja työkyvyttömyyseläke ensisijaiseksi. (Telp 2017h) Tällöin perustapauksessa, kun työkyvyttömyys on ollut yhtäjaksoista, täyttyy myös työntekijän eläkelain (TyEL 35 § 1. mom.) edellytys työkyvyttömyyden vähintään vuoden yhtäjaksoisesta kestosta.

3 RAKENNUSALAN TYÖNANTAJA JA MAKSULUOKKA TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄSSÄ

Tässä luvussa käydään läpi työeläkevakuutusta vakuutusmaksun näkökulmasta keskittyen työ-
kyvyttömyysmaksun taustalla olevaan maksuluokkamalliin ja siihen liittyviin kannustimiin. Li-
säksi luvussa tarkastellaan rakennusalaan yleisesti sekä case-eläkevakuutusyhtiö Eteran roolia
perinteisenä rakennusalan työeläkevakuuttajana.

3.1 Työeläkevakuutus ja -maksu

Työntekijän eläkelain (TyEL 1 § 2. mom.) mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään ja
kustantamaan työntekijälleen työntekijän eläkelain mukaisen eläketurvan Suomessa tehdystä
työstä. Näin ollen työnantajalla on lakisääteinen vakuuttamisvelvollisuus. Kyseisen eläketur-
van työnantaja voi järjestää työeläkevakuutusyhtiössä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä (TyEL
1 § 3. mom.) Suurin osa kaikista työeläkevakuutetuista on vakuutettu työeläkevakuutusyhti-
öissä (ETK 2017d). Koska työeläkevakuutus on työnantajalle pakollinen, ei työeläkevakuutus-
yhtiö voi kieltäytyä antamasta vakuutusta (Rissanen ym. 2017, 66). Vakuutetun näkökulmasta
työeläkevakuutuksen tarkoituksena puolestaan on turvata työssäoloaikana saavutetun kulu-
tustason kohtuullinen säilyminen eläkeaikana (Uusitalo 2017, 97).

Työntekijän eläkelain mukaista eläketurvaa järjestettäessä työnantajat jaetaan sopimus-
työnantajiin ja tilapäisiin työnantajiin (Telp 2017i). Työnantaja ei samanaikaisesti voi olla sekä
tilapäinen työnantaja ja sopimustyönantaja, mutta kokonsa puolesta tilapäiseksi luokiteltava
työnantaja voi halutessaan järjestää työntekijöidensä vakuutusturvan tekemällä vakuutusso-
pimuksen, jolloin tästä tulee sopimustyönantaja. Tilapäinen työnantaja on työnantaja, jolla ei
jatkuvasti ole työntekijää palveluksessaan ja jonka mahdollisille määräaikaikaisille työntekijöille
maksamat palkat eivät ole kulunutta puolta vuotta kohti yli 8 178 euroa vuoden 2015 tasossa.
(Telp 2017j; Säädöspalvelu 2017a) Sopimustyönantaja on työnantaja, jolla on palveluksessaan
jatkuvasti työntekijä tai jonka maksamat palkat ylittävät edelliseltä puolelta vuodelta 8 178
euroa vuoden 2015 tasossa. (Telp 2017i; Säädöspalvelu 2017a)

Työeläkevakuutusyhtiöstä työeläkevakuutuksen ottaneen työnantajan vakuutusmaksu riip-
puu ensisijaisesti työnantajan koosta. Kiinteän prosenttimäärän mukaista vakuutusmaksua

maksaa tilapäinen työnantaja, kun taas pieni sopimustyönantaja, eli sopimustyönantaja, jonka palkkasumma on vuoden 2015 tasossa alle 2,0 miljoonaa euroa, maksaa kiinteän perustariffimaksun mukaista vakuutusmaksua. Edellä mainitun palkkasumman rajan ylittävän suuren sopimustyönantajan vakuutusmaksuun vaikuttaa myös tämän työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä. (ETK 2017e)

Työntekijän eläkelain mukainen työeläkemaksu jaetaan maksuosiin, joita kutsutaan maksukomponenteiksi, joita ei kuitenkaan jaeta työnantajan ja työntekijän osuuksiin, vaan jako työnantajan ja työntekijän kesken tehdään kokonaismaksusta, jonka maksukomponentit muodostavat (D'Ambrogi-Ola 2016, 172). Taulukossa 3 on esitetty maksukomponentit suhteellisine osuuksineen vuoden 2017 tasossa.

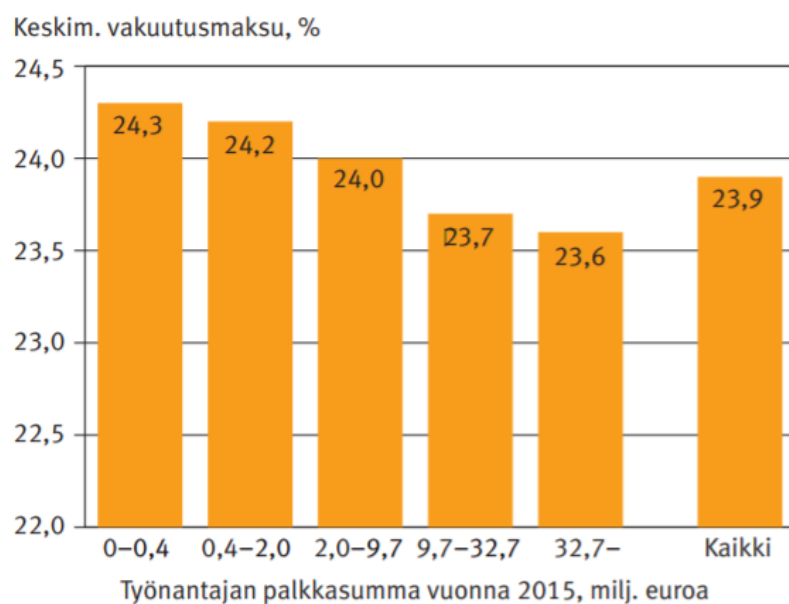
Taulukko 3: Keskimääräisen TyEL-vakuutusmaksun osat vuonna 2017 (ETK 2017a)

| Maksukomponentti | Prosenttia palkkasummasta |
|-------------------------------------|---------------------------|
| Tasausosa | 19,7 |
| Vanhuuseläke | 3,5 |
| Työkyvyttömyyseläke | 0,9 |
| Muut | 0,8 |
| Arvioidut hyvitykset | -0,5 |
| Keskimääräinen vakuutusmaksu | 24,4 |

Suurin maksukomponentti on tasausosa, jolla kerätään varat kyseisen vuoden tasauseläkemenon kattamista varten. Tasausosan puskuriin on kerätty varoja myös esimerkiksi tasoittamaan vakuutusmaksun nousupainetta. Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden komponenteilla kätetään vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden rahastointi. Vanhuuseläkeosa on määritelty sen tasoiseksi, että sillä saatava maksutulo keskimäärin riittää kyseisenä vuonna karttuneen vanhuuseläkkeen rahastoidun osan maksamiseen aikanaan vanhuuseläkkeenä. Työkyvyttömyyseläkeosa taas on määritelty siten, että kerättävät varat riittävät keskimäärin kattamaan puolet seuraavan kahden vuoden aikana alkavasta työkyvyttömyyseläkemenosta. (D'Ambrogi-Ola 2016, 173; Eläketurvakeskus 2017a)

Muiden maksujen komponentti sisältää maksutappio-osan, eläkelaitoksen hoitokustannusosan ja lakisääteisten maksujen osan. Maksutappio-osa kattaa saamatta jääneet vakuutusmaksut, kun taas hoitokustannusosalla rahoitetaan kyseisen työeläkevakuuttajan toimintaku-

luja. Lakisääteiset maksut sisältävät Eläketurvakeskuksen kustannusosuuden, oikeushallintomaksun ja Finanssivalvonta-maksun. (D’Ambrogi-Ola 2016, 173) Hyvityskomponentti on luonteeltaan maksun alennusta ja se riippuu työeläkelaitoksen sijoitusten tuotosta sekä asiakassuhteen kestosta (ETK 2017a). On havaittava, että muiden maksujen komponentti on jossain määrin skaalautuva työnantajan koon mukaan: jos työnantajan vuotuinen palkkasumma ylittää 5,0 miljoonaa euroa, pienenee hoitokustannusosa palkkasumman kasvaessa. Tämän syynä on se, että vakuutuksen koon kasvaessa vakuutuksen käsittelyyn liittyvät kulut eivät kasva samassa suhteessa. Toinen palkkasumman kasvaessa pienentyvä osa muiden maksujen komponentissa on maksutappio-osa, sillä vakuutusmaksuja jää tilastotiedon mukaan harvemmin maksamatta, kun työnantajan koko kasvaa. (D’Ambrogi-Ola 2016, 173-174) Kuviossa 3 on esitetty keskimääräinen TyEL-vakuutusmaksu palkkasummaltaan erikokoisilla työnantajilla vuonna 2015. Taulukosta voidaan havaita, että tarkasteluvuonna vakuutusmaksun osuus palkkasummasta on keskimäärin pienentynyt vakuutuksenottajan palkkasumman kasvaessa.



Kuvio 3: Keskimääräinen TyEL-vakuutusmaksu palkkasummaltaan erikokoisilla työnantajilla vuonna 2015 (Lahti & Varis 2017, 11)

3.2 Maksuluokkajärjestelmä

Tässä alaluvussa tarkastellaan edellisessä luvussa esitellyn työeläkevakuutusmaksun työkyvyttömyyseläkekomponenttiin vaikuttavaa maksuluokkamallia. Alaluvussa käydään läpi mallin taustaa, tekniikkaa sekä sen muodostamia erilaisia kannustimia.

3.2.1 Tausta

Työntekijäin eläkelain TEL (8.7.1961/395) astuessa voimaan vuonna 1962 asetettiin eläkejärjestelmään kustannusperusteinen kannustin, jolla pyrittiin vähentämään työkyvyttömyyseläkkeiden määrää. Kannustinta on kutsuttu työnantajien omavastuuksi tai kokemuseräiseksi vakuutuksen hinnoitteluksi. Suurten yritysten vastuu työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä oli pieniä yrityksiä suurempi. Kannustimen ydin on saada työnantaja punnitsemaan kustannuksia työkyvyttömyyseläkkeen ja muiden järjestelyjen välillä, jotta työntekijä saataisiin vielä pysymään työssä. Työnantajan omavastuu työkyvyttömyyseläkkeissä on suomalainen keksintö: 1960-luvun alussa muualla maailmassa ei niin sanotun ensimmäisen pilarin eläkejärjestelmien piirissä missään tunnettu vastaavaa tekniikkaa. Nykyäänkin vastaavalla tavalla julkisesti järjestetyissä työkyvyttömyyseläkkeissä tekniikka on käytössä Suomen lisäksi vain Alankomaissa. (De Groot & Koning 2016, 1; Kyyrä ym. 2012, 16-18) Eläketurvan ensimmäisellä pilarilla kuvataan valtion vastuulla olevaa, lakisääteistä ja pakollista eläketurvaa, johon suomalainen työeläkejärjestelmä hieman uniikisti kuuluu (Uusitalo 2017, 91-92).

Työkyvyttömyyseläkemaksujen rakenne on vuosien varrella muuttunut useita kertoja. Omavastuumallin viimeisenä toimintavuonna 2005 suuryrityksille kohdistetut työkyvyttömyyseläkemaksut koostuivat tariffimaksusta, poolimaksusta, työkyvyttömyysriskin hallintaosasta ja omavastuumaksusta. Yrityksen oma työkyvyttömyyseläkemeno vaikutti näistä viimeiseen. Yrityksien kokoa mallissa tarkasteltiin niiden työntekijämäärän mukaan: vuonna 2005 alle 50 työntekijän yrityksillä omavastuuaste oli nolla prosenttia, kun taas 800 työntekijän yrityksillä sata prosenttia. Yrityksen kokorajat järjestelmässä ovat muuttuneet useita kertoja. Suurimmat yritykset maksoivat vain välittömästi työntekijöidensä eläkemenon perusteella aiheutuvat kustannukset, kun taas pienimmät yritykset maksoivat vain erillistä, yrityksen koon ja ikärakenteen mukaista tariffimaksua. Kaikki työkyvyttömyyseläkelajit kuuluivat työnantajan omavastuuseen. Komponenttien osuuksien riippuvuus yrityksen koosta oli lineaarinen. (Kyyrä ym. 2012, 18-23) Eräänä huomiona järjestelmästä otettakoon esille, että sekä tariffi- että omavastuumaksua maksavien suuryritysten tariffimaksun määrittelyssä on pyritty siihen, että kukin ikäluokka rahoittaisi omat työkyvyttömyyseläkemenonsa (Tuomikoski & Kilponen 2003, 47-50).

Omavastuumalli ei kuitenkaan vuosituhaten vaihteen jälkeen istunut tarkoituksenmukaisesti uusiin, kansainvälisiin IFRS-tilinpäätösstandardeihin. Koska toimivaksi koettu kannustin

työnantajan vastuusta työkyvyttömyyseläkkeistään haluttiin säilyttää, oli tarpeen luoda uusi malli, jossa omavastuuperiaate säilyisi, mutta joka täyttäisi mielekkäästi uusien tilinpäätösstandardien vaatimukset. Tätä varten luotiin työkyvyttömyyseläkemaksujen maksuluokkamalli, joka eroaa teknisesti omavastuumallista. (Kyyrä ym. 2012, 23-29) Maksuluokkamallin tekniikkaa tarkastellaan seuraavassa alaluvussa 3.2.1.

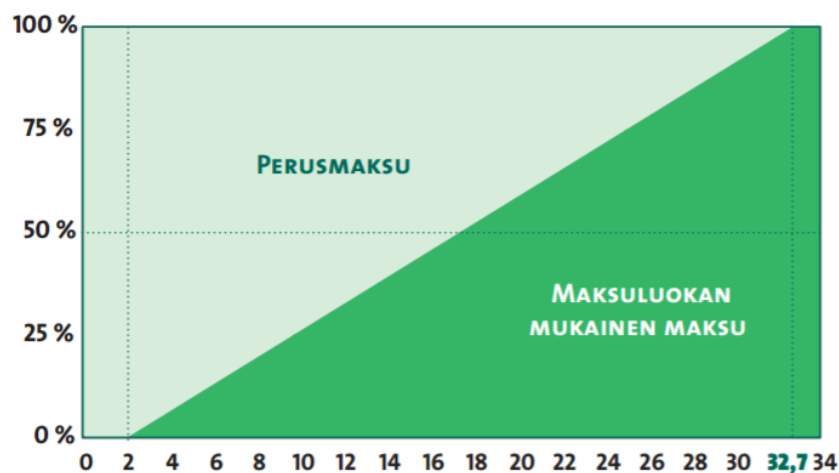
Maksuluokkamalli tuli TEL:ssä käyttöön vuonna 2006. Tämän tutkimuksen kannalta on kuitenkin erityisen oleellista huomioda, että nykyisen Eteran taannoin yksinoikeudella hallinnoimiin LEL:n ja TaEL:n mukaisiin vakuutuksiin työnantajan omavastuu työkyvyttömyyseläkkeistä ei kuulunut, vaan kyseisten lakien mukaan vakuutettuja yrityksiä kannustin alkoi koskea vasta vuoden 2007 alusta uuden työntekijän eläkelain TyEL tullessa voimaan. Siirtymäsäännökset olivat pitkiä, joten entisten LEL- ja TaEL -alojen yritykset tulivat täysin niiden oman toiminnan mukaisiin maksuluokkiin vasta vuonna 2014. Näin muutoksen myötä entistä suurempi joukko työntekijöitä ja yrityksiä tuli työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin piiriin. (Kyyrä ym. 2012, 31) Eteran erityispiirteitä tarkastellaan lähemmin alaluvussa 3.3.

Omavastuumallin ja maksuluokkamallin oleellisimpiin eroihin lukeutuu muun muassa se, että omavastuumallissa työnantajalta veloitettiin suoraan sen koon mukainen osuus sen omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista. Maksuluokkamallissa taas yrityksen työntekijöiden työkyvyttömyyseläköitymiset vaikuttavat yrityksen laskennalliseen riskitasoon, jonka mukainen, tariffien avulla määritetty työkyvyttömyysmaksu tulee yritykselle työeläkemaksun yhteydessä maksettavaksi. Tarkoitus maksuluokkamallissa ei siis enää ole veloitaa tietyn eläkkeen kustannusta työnantajalta suoraan, vaan asettaa työkyvyttömyysmaksu yrityksen oman työkyvyttömyysriskitason mukaiseksi. Toinen oleellinen ero on työkyvyttömyyskustannusten aikajänteessä. Omavastuumallissa kustannus tulee maksettavaksi suoraan eläkkeen myöntövuonna kokonaisuudessaan, kun taas maksuluokkamallissa vaikutus jakautuu kahdelle tulevaisuudessa olevalle vuodelle. (Kyyrä ym. 2012, 7-8)

Työkyvyttömyysmaksujen määräytymisperiaatteita ei kuitenkaan ole säädetty laissa, vaan sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa vuosittain TyEL:n mukaisen eläkevakuutuksen erityisperusteet (Kyyrä ym. 2012, 16; TyEL 166 §, 1. mom.). Maksuluokkamallin tullessa voimaan TEL:ssä vuoden 2006 alusta on näissä erityisperusteissa vahvistettu melko periaatteellisistakin asioista, kuten työnantajien kokoluokittelusta (Säädöspalvelu 2017b).

3.2.2 Tekniikka

Vuonna 2017 maksuluokajärjestelmä koskee työnantajia, joiden palkkasumma vuonna 2015 on ollut yli 2,0 miljoonaa euroa. Tätä pienemmät työnantajat maksavat vain jäljempänä esitettyä perusmaksua. Kun vastaava palkkasumma vuonna 2017 on ollut vähintään 32,7 miljoonaa euroa, työnantajan työkyvyttömyysmaksu perustuu kokonaan maksuluokan mukaiseen maksuun. (Etera 2017, 8) Näitä työnantajia kutsutaan yleisesti omavastuullisiksi suurtyönantajiksi. Palkkasumman vaikutusta työnantajan maksuluokkaan on havainnollistettu kuviossa 4. Kuvion vaaka-akselilla on yrityksen palkkasumma miljoonissa euroissa, kun taas pystyakseli kuvaa yrityksen omavastuuastetta järjestelmässä, eli yrityksen maksuluokan mukaisen maksun osuutta sen koko työkyvyttömyysmaksusta.



Kuvio 4: Palkkasumman vaikutus maksuluokkaan (Etera 2017, 8)

Työkyvyttömyysmaksun perusmaksu on työnantajan työntekijöiden ikärakenteesta riippuvan keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemenon suuruinen. Työntekijöiden ikärakenteen ollessa korkeampi on myös perusmaksu korkeampi. Maksuluokan mukainen maksu sen sijaan määritetään työnantajan aikaisemmasta työkyvyttömyyshistoriasta. Mittari aikaisemmalle työkyvyttömyyshistorialle on riskisuhde, joka muodostuu työnantajan työntekijöiden aiheuttamasta työkyvyttömyyseläkemenosta suhteessa keskimääräiseen tasoon. Työkyvyttömyyseläkemenoon puolestaan vaikuttavat olennaisesti työntekijän ikä ja palkkahistoria: nuoren hyväpalkkaisen työntekijän työkyvyttömyyseläköityminen tarkoittaa merkittävästi suurempaa työkyvyttömyyseläkemenoa kuin iäkkään matalapalkkatyöntekijän työkyvyttömyyseläköityminen. (Etera 2017, 8-9)

Työnantajan maksuluokkaa vastaava maksuluokkakerroin määritetään työnantajan kahden ja kolmen vuoden takaisten riskisuhteiden keskiarvon perusteella. Maksuluokkakerroin puolestaan ilmaisee sitä, millä kertoimella työnantajan perusmaksu huomioidaan maksuluokan mukaisessa työkyvyttömyysmaksussa. Maksuluokka 4 merkitsee työnantajien keskimääräistä riskisuhdetta, jolloin sen maksuluokkakerroin on 1,00. Tällöin keskimääräinen maksuluokkamaksu on sama kuin keskimääräinen työkyvyttömyysmaksun perusmaksu. Työnantajan riskisuhde voi olla suurempi tai pienempi kuin keskimääräinen riskisuhde, jolloin myös maksuluokkakerroin ja edelleen maksuluokkamaksu joustavat sekä ylös- että alaspäin. Maksuluokkamaksun muodostumista on havainnollistettu taulukossa 4. (Etera 2017, 8-9)

Taulukko 4: Keskimääräinen maksuluokkamaksu maksuluokittain (Etera 2017, 9)

| RISKISUHTEIDEN KESKIAARVO | MAKSU- LUOKKA | MAKSULUOKKA- KERROIN | KESKIM. MAKSU- LUOKKAMAKSU 2016, % PALKASTA |
|------------------------------|--------------------|-------------------------|---|
| yli 5,0 | 11 | 5,50 | 4,95 |
| 4,0–5,0 | 10 | 4,50 | 4,05 |
| 3,0–4,0 | 9 | 3,50 | 3,15 |
| 2,5–3,0 | 8 | 2,75 | 2,48 |
| 2,0–2,5 | 7 | 2,25 | 2,03 |
| 1,5–2,0 | 6 | 1,75 | 1,58 |
| 1,2–1,5 | 5 | 1,35 | 1,22 |
| 0,8–1,2 | 4 (perusluokka) | 1,00 | 0,90 |
| 0,5–0,8 | 3 | 0,65 | 0,59 |
| 0,2–0,5 | 2 | 0,35 | 0,32 |
| ALLE 0,2 | 1 | 0,10 | 0,09 |

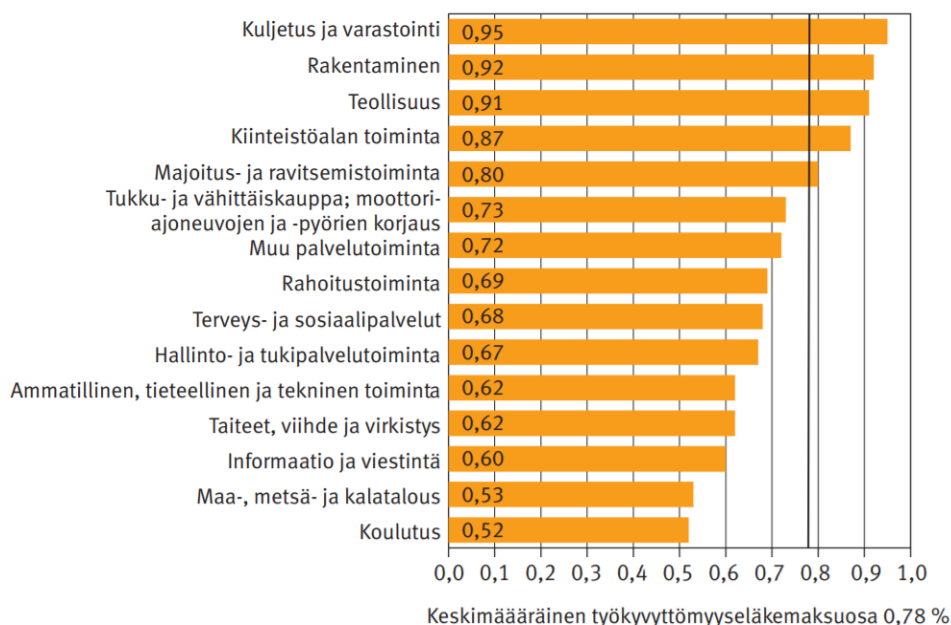
Työnantajan riskisuhteeseen ja edelleen maksuluokkaan vaikuttavat vain toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet. Tutkimuksen keskiössä oleva työeläkekuntoutus huomioiden voidaan siis todeta, etteivät työeläkekuntoutuksen kulut vaikuta työnantajan maksuluokkaan, mutta onnistunut kuntoutus voi estää työntekijän työkyvyttömyyden maksuluokkavaikutuksiin. Myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen kustannus määritetään siitä summasta, joka työkyvyttömyyseläkkeen maksamiseen vanhuuseläkeikään saakka keskimäärin tarvitaan. Työntekijän työkyvyttömyyden alkamisvuosi, eläketapahtumavuosi, määrittää työnantajat, joille tämä maksuluokkavaikutus kohdistetaan: kustannukset jaetaan eläketapahtumavuotta edeltävien kahden vuoden työnantajille palkkojen mukaisessa suhteessa. Näin ollen yksi eläke-

tapahtuma voi vaikuttaa monen työnantajan maksuluokkaan. (Etera 2017, 8-9) Työkyvyttömyyseläköitymisen maksuluokkavaikutus koskee vain pysyvää osa- ja työkyvyttömyyseläkettä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen maksuluokkavaikutus on pienempi kuin täyden työkyvyttömyyseläkkeen, mutta mikäli osatyökyvyttömyyseläke seuraavina vuosina muuttuu täydeksi työkyvyttömyyseläkkeeksi, ei osatyökyvyttömyyseläkkeen aiheuttama maksuluokkavaikutus enää muutoksen johdosta kasva. (Poutiainen & Sihvonen 2010, 186)



Kuvio 5: Maksuluokkavaikutuksen määräytymisprosessi (Etera 2017, 9)

Kuviossa 5 on havainnollistettu työntekijän eläköitymisen aiheuttaman maksuluokkavaikutuksen prosessia. Esimerkissä työntekijä sairastuu vuonna 2015 ja tälle myönnetään työkyvyttömyyseläke kyseisen sairauden vuoksi vuonna 2016. Tällöin työntekijän työkyvyttömyyseläköitymisestä aiheutuva maksuluokkavaikutus kohdistetaan niille työnantajille, joiden palveluksessa tämä on vuosina 2013 ja 2014 ollut. Eläköityminen vaikuttaa eläköitymisvuonna työnantajan riskisuhteeseen, joka edelleen vaikuttaa työnantajan maksuluokkaan kahden ja kolmen vuoden viiveellä, esimerkkitapauksessa siis vuosina 2018 ja 2019. (Etera 2017, 9) Näin ollen jo perustapauksessa vuonna 2013 voimassa ollut työsuhde voi aiheuttaa työnantajalle maksuluokkavaikutusta vielä vuonna 2019. Työnantaja voi ottaa eri työntekijäryhmilleen vakuutukset eri eläkevakuutusyhtiöistä. Tällöin yrityksen maksuluokka muodostuu eläkeyhtiökohtaisesti, joten maksuluokka voi olla eri työntekijäryhmien kohdalla erilainen. Yrityksen maksuluokan omavastuun vaikutusta laskettaessa eläkevakuutusyhtiöt kuitenkin käyttävät samaa yrityksen kokonaispalkkasummaa. (Etera 2017, 11)



Kuvio 6: Työkyvyttömyyseläkemaksuosa prosentteina eräillä päätoimialoilla vuonna 2015 yrityksissä, joissa työkyvyttömyyseläkemaksuun sisältyy maksuluokkaan perustuvaa osuutta (Lahti & Varis 2017, 12)

Kuviossa 6 on esitetty työkyvyttömyyseläkemaksuosa toimialoittain yrityksissä, joiden työkyvyttömyyseläkemaksuun sisältyy maksuluokkaan perustuvaa osuutta. Kuvioista voidaan havaita, että työkyvyttömyyseläkemaksuosa on matala- ja korkeariskisimmän toimialan välillä lähes kaksinkertainen. Maksuluokkajärjestelmä mahdollistaa yritysten keskinäisen työkyvyttömyysriskin vertailun, mutta toisaalta se ei huomioi toimialojen välisiä eroja työkyvyttömyysriskin suhteen. Myöskin yritysten panostukset työkykyyn voivat jäädä osin huomiotta, sillä korkeariskisen toimialan yritys voi huomattavasta ponnistelusta huolimatta silti pysyä tiukasti keskimääräistä korkeammassa maksuluokassa, kun taas matalariskisen alan yritys voi ponnisteluilla olla selvästi keskimääräistä pienemmässä maksuluokassa.

Tämän tutkimuksen kannalta kuvion 6 oleellisimpänä havaintona voidaan tehdä se, että rakennusala on vuonna 2015 ollut toimialoista toiseksi korkeariskisin heti kuljetus- ja varastointialan jälkeen. Näin nämä alat myös rahoittavat työeläkejärjestelmää työkyvyttömyyseläkemaksun kautta muita aloja enemmän. Teoksessaan Solidaarisuuskone Jyri Liukko ottaa esille ajankohtaisena vakuutusyhteiskunnan keskusteluteemana vakuutuksenottajien terveydentilaan ja onnettomuusalttiuteen perustuvan riskiluokittelun (Liukko 2013, 193), mikä osin on verrattavissa myös tähän; eri toimialojen työntekijöiden työkyvyttömyysalttius on ilmeisen erilainen. Joissain teoksissa työeläkevakuutusmaksun tason onkin katsottu määräytyvän liki

suoraan eläkelain, yrityksen koon ja toimialan mukaan (Uusitalo 2017, 117). Suuressa kuvassa on vakuutuksenottajien oikeudenmukaisen kohtelun sekä vakuutusjärjestelmän toiminnan kannalta yleisesti tärkeää, että vakuutusmaksut vastaavat tyydyttävällä tavalla todellista riskiä (Rantala & Kivisaari 2014, 165-166), mikä osaltaan puoltaa toisten alojen korkeampaa vastuuta työeläkejärjestelmän rahoituksesta.

3.2.3 Kannustimet

Tässä luvussa tarkastellaan maksuluokkajärjestelmän tunnistettuja kannustinvaikutuksia, joita muun muassa Eläketurvakeskus on tutkinut viime vuosina useaan otteeseen. Maksuluokkajärjestelmä on kuitenkin verrattain nuori, sillä siirtymäkausi siihen on päättynyt LEL- ja TaEL -alojen osalta vasta vuonna 2014 (Kyyrä ym. 2012, 31). Aiempaan omavastuumalliin liittyen muun ohessa Korkeamäki ja Kyyrä ovat vuonna 2009 julkaistussa tutkimuksessa todenneet työntekijän työkyvyttömyysriskin riippuvan työnantajan omavastuuosuuden suuruudesta, mikä on viite silloisen omavastuumallin toimivuudesta. Vaikka yrityksen koolla ei havaittu olevan vaikutusta työntekijöiden sairauslomille joutumisessa, havaittiin sairauslomalta siirtymisen työeläkelakien mukaisille työkyvyttömyysetuuksille olevan harvinaisempaa suurien yritysten työntekijöiden kohdalla. (Korkeamäki & Kyyrä 2009, 3, 32)

Vuonna 2012 julkaistussa tutkimusraportissa Kyyrä ym. toteavat maksuluokkamallin taloudellisen kannustimen ennaltaehkäistä työkyvyttömyyseläkkeitä olevan vähemmän selväpiirteinen kuin aiemmassa mallissa. Tämän taustalla on se, että maksuluokkamallissa yksittäisen työkyvyttömyyseläkkeen kustannusvaikutus on hyvin vaihteleva. Tämän monimutkaisuuden myötä kannustimen on ennakoitu heikentyvän omavastuumalliin nähden. Toisaalta työkyvyttömyysriski ja vertailtavuus yritysten välillä tiivistyvät uudessa mallissa yrityksen maksuluokkatasoon, mikä voi selkiyttää taloudellista kannustinta. Pienien yritysten kohdalla kannustin on edelleen pieni. Tutkimusraportissa todetaan myös, että kun omavastuumallissa kaikki työkyvyttömyyteen perustuvat eläke-etuudet huomioitiin työnantajan kustannuksessa, on huomioitavia etuuksia uudessa mallissa karsittu vain pysyviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuonna 2012 tämän ominaisuuden kannustimista ei ole vielä ollut syvempää tietoa. Tutkimuksessa todetaan maksuluokkamallin olevan mahdollisesti omavastuumallia tehottomampi, mutta toisaalta järjestelmän nuoruuden vielä haittaavan aukotonta tarkastelua. (Kyyrä ym. 2012, 8-10)

Vuonna 2015 julkaistussa tutkimusraportissa Kyyrä ja Paukkeri huomioivat maksuluokkajärjestelmän piirteen siitä, että suurimmat yritykset kärsivät järjestelmässä työntekijöidensä työkyvyttömyyseläköitymisistä eniten, mutta voivat myös hyötyä vältetyistä työkyvyttömyyseläköitymisistä eniten. Jo edellisessä kappaleessa huomioitu muutos tarkasteltavien eläke-etuuksien maksuluokkavaikutuksissa on esillä myös vuoden 2015 tutkimuksessa: määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeet eivät enää vaikuta yrityksen maksuluokkaan, vaan ainoastaan pysyvät työkyvyttömyyseläkkeet huomioidaan. Osatyökyvyttömyyseläkkeen vaikutus työnantajan maksuluokkaan on täyttä työkyvyttömyyseläkettä pienempi. Tavoite muutoksessa on, että työnantajat tukisivat työntekijöiden kuntoutumista ja muokkaisivat työtehtäviä työntekijän työkyvylle enemmän sopiviksi. Tutkimuksessa todetaan mahdollisena haitallisena vaikutuksena olevan, että työnantajat pyrkisivät keinotekoisesti lykkäämään työntekijöidensä täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja siten minimoimaan maksujaan. (Kyyrä & Paukkeri 2015, 6-7)

Samassa tutkimuksessa todetaan, että kuntoutustukijaksoa edeltäneen työnantajayrityksen koon kasvaessa työntekijöiden kuntoutustukijaksot lyhenevät ja edelleen sitä todennäköisemmin työntekijät palasivat samalle työnantajalle kuntoutustukijakson loputtua. Tämä nähdään viitteenä kannustimen toimivuudesta. Kuitenkaan työnantajan omavastuuasteen ei ole havaittu tutkimuksessa vaikuttavan työntekijöiden todennäköisyyteen joutua sairauslomalle, kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Syyksi epäillään työnantajan mahdollisuuksien työntekijöiden työkykyyn vaikuttamisessa olevan niin rajallisia, ettei taloudellinen kannustin ehkä ole riittävä. (Kyyrä & Paukkeri 2015, 8)

Liukko ym. ovat vuonna 2017 julkaistussa tutkimusraportissaan käyneet läpi maksuluokkamallin toimivuutta ja kannustinvaikutuksia työnantajille itselleen lähetetyn kyselytutkimuksen perusteella. Tutkimuksessa todetaan, että kustannusten kohdentaminen työnantajalle kannustaa yrityksiä huomioimaan työntekijöidensä työkyvyn ja edelleen työnantajan koon kasvaessa maksuluokkamallilla koetaan olevan enemmän vaikutusta. Työkyvyn huomiointi korreloi myös muun muassa maksuluokkamallin tuntemuksen ja työkyvyttömyyseläketapausten seuraamisen kanssa. Tutkimuksen mukaan maksuluokkamallilla saattaa olla myös haitallisia vaikutuksia esimerkiksi yritysten rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Tämän tutkimuksen kannalta kyselytutkimuksessa erityisen oleellinen tulos on, että valtaosa vastaajista ilmoitti maksuluokkamallin

kannustavan huolehtimaan työntekijöiden työkyvystä paljon tai melko paljon. Merkittävimmät huolehtimisen tavat olivat työkyvyttömyysriskin seuraaminen, työterveyshuollon toimintatapojen kehittäminen sekä ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen. Työkyvystä huolehtimisen suhteen maksuluokkamalli näyttäisi kannustaneen suuria työnantajia selvästi pieniä enemmän. Vaikka maksuluokkamallia pidettiin yleisesti tarkoituksenmukaisena, sen kehittämisen suhteen tutkimuksessa tuli kuitenkin esille runsaasti suurempia ja pienempiä kehittämis ehdotuksia. (Liukko ym. 2017, 92-101)

Eläketurvakeskus on vuonna 2010 julkaistussa selvityksessään käynyt läpi maksuluokkamallin oletettuja kannustimia monipuolisesti. Eräs teema selvityksessä on maksuluokkamallin ulottaminen pienemmille työnantajille. Vuoden 2007 tilanne oli, että maksuluokkajärjestelmän piiriin kuului kaksi prosenttia työnantajista, joiden osuus työntekijöiden kokonaismäärästä oli 51 prosenttia ja palkkasummasta 65 prosenttia. Esimerkiksi tuolloin maksuluokkajärjestelmään kuulumisen alarajaa tiputtamalla yhden miljoonan euron palkkasumman yrityksiin kasvaisi järjestelmän piirissä olevien työnantajien lukumäärä 70 prosenttia mutta työntekijämäärä ja palkkasumma maksuluokkamallin piirissä vain noin 10 prosenttia. Selvityksessä todetaan, että näin maksuluokkamallin ulottaminen pienemmille yrityksille kasvattaisi järjestelmän toimeenpanon kustannuksia merkittävästi samalla kun piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä kasvaisi vain niukasti. (ETK:n laskuperustejaos 2010, 196-201)

Selvityksessä todetaan myös, että maksuluokkavaikutusten puolesta työnantajalla on järjestelmässä työntekijän täyden työkyvyn ylläpitämisen lisäksi kannustin siirtää työntekijä osatyökyvyttömyyseläkkeelle mieluummin kuin täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta ei enää pitää työntekijää osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Tämän suhteen muutokset kannustimeen on kuitenkin katsottu edellyttävän isoja järjestelmämuutoksia. Lisäksi selvityksessä on huomioitu työnantajan kannustimet ikääntyneen palkkaamiseen ja irtisanomisen välttämiseen: silloisten vanhuuseläkkeen ikärajojen mukaan työnantajalle 62-vuotiaat ja käytännössä 61-vuotiaat ovat riskittömiä maksuluokkajärjestelmässä, sillä mahdollinen työkyvyttömyys ei enää tulisi vaikuttamaan maksuluokkaan. (ETK:n laskuperustejaos 2010, 196-201)

Kansainvälisesti kokemuseräistä vakuutuksen hinnoittelua (Experience Rating) on tutkittu etenkin tapaturmavakuutuksen kohdalla. Tutkimustulokset esimerkiksi Pascale Lengagnen vuonna 2016 julkaistussa tutkimuksessa ovat hypoteesin mukaisia: kokemuseräinen vakuu-

tuksen hinnoittelu on toimiva keino parantaa työoloja ja vähentää työhön liittyvien tapaturmien esiintyvyyttä. Jatkotutkimus hinnoittelutavan vaikutuksista työnantajien käyttäytymiseen on kuitenkin katsottu edelleen tarpeelliseksi. (Lengagne 2016, 69) Lakisääteisen työeläkevakuutuksen puolella suomalaisen maksuluokkajärjestelmän suhteen vertailukelpoinen järjestelmä on vain Alankomaissa, jossa järjestelmän kannustimia on myös tutkittu. Vuonna 2012 Pierre Koning on todennut kokemusperäisen vakuutuksen hinnoittelun odotetuille seurauksille olevan Alankomaista vain vähän näyttöä. Sen sijaan ei-oletettuja vaikutuksia on havaittu runsaasti. Oleellisimpana johtopäätöksenä tutkimuksessa on se, että järjestelmän tekniikan sijaan työnantajan päätös työkyvyttömyyttä ennaltaehkäisevistä toimista on usein kiinni vain kokemusperäisen vakuutuksen hinnoittelun tuomien kannustimien tiedostamisesta. (Koning 2012, 67-80) Kun Alankomaissa kokeiltiin kokemusperäisen vakuutuksen hinnoittelun poistamista pieniltä yrityksiltä vuosina 2003 ja 2004, havaittiin työkyvyttömyyseläköitymisten pienistä yrityksistä jossain määrin yleistyvän (De Groot & Koning, 2016, 304-317).

3.3 Rakennusala ja Etera

Tutkimus on case-tutkimus, jonka keskiössä on Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Eteran rakennusalan suurtyönantaja-asiakkaat. Historiallisista syistä case-eläkevakuuttajan asiakas-kunta on poikkeuksellinen ja sisältää runsaasti raskaan työn työpaikkoja, erityisesti rakennusalan yrityksiä. Eteran tietovaraston mukaan heinäkuussa vuonna 2017 TyEL-vakuutettujen palkkasummasta edelleen yli kolmannes on peräisin ensisijaisesti rakennusosalalla toimivilta yrityksiltä.

Tässä luvussa käydään tiiviisti läpi rakennusalan yleispiirteet sekä Eteran tarina osana rakennusalan työntekijöiden työeläketurvaa aina Rakennusalan työeläkekassan alkumetreiltä nykyisen Eteran muodostumiseen. Luvussa tarkastellaan myös Eteran edeltäjien rakennusosalalla toteuttamaa työkykytutkimusta sekä huomioidaan työeläkejärjestelmän kustantama kuntoutus Eteran tarinan varrella.

3.3.1 Rakennusala yleisesti

Tässä luvussa käydään läpi yleisellä tasolla rakennusalan piirteitä. Vaikka tutkimus on rajattu koskemaan Tilastokeskuksen vuoden 2008 toimialaluokittelun (Tilastokeskus 2008) tarkoittamaa rakennusalan luokkaa, tarkastellaan tässä luvussa käytännön syistä myös rakennustuote-teollisuutta, kuten betonielementtien valmistusta, osana rakennusala. Alan järjestäytymisen valossa Rakennusteollisuus RT ry on rakennusalan yritysten elinkeinopoliittisten, teknisten ja työmarkkina-asioiden edunvalvoja. RT-liittoyhteisöön kuuluu keskusyhteisön lisäksi viisi toimialaa: talonrakennus-, rakennustuoteteollisuus-, infra-, LVI-asennus- ja pintatoimiala. (RT 2017b) Vastaavasti rakennusalalla työskenteleviä edustaa Rakennusliitto (Rakennusliitto 2017).

Rakennusteollisuuden mukaan rakennetun ympäristön osuus Suomen työllisyydestä on 20 prosenttia: rakennusteollisuus, kiinteistöala ja liitännäiset palvelut muodostavat Suomen suurimman työllistävän klusterin (RT 2017c). Pelkän rakennusalan on kuvattu työllistävän noin neljännesmiljoona henkilöä (RT 2017a). Vuonna 2016 rakennustuotannon laskennallinen arvo on ollut yhteensä 31,8 miljardia euroa. Edelleen rakentamisen osuus koko bruttokansantuotteesta vuonna 2016 on ollut noin kuusi prosenttia. (RT 2017d)

Rakennusala on suhdanneherkkä: rakentamisen määrä supistui vuodesta 2010 vuoteen 2014 saakka yhtäjaksoisesti, mutta vuonna 2015 alkaneen kasvun myötä vuoden 2010 huippu on jo ylitetty vuonna 2017 (RT 2017a, 2017e). Ajankohtaisesti työntekijämäärien muutosta kuvaavassa Eteran suhdanneindeksissä on todettu rakentamisen myönteisen kehityksen jatkuvan: vuoden 2017 huhtikuussa rakentamisen työntekijämäärät kasvoivat 4,9 prosenttia edellisvuoden huhtikuuhun verrattuna (Etera 2017b). Rakennustuotannon kiinteähintainen arvo puolestaan kasvoi vuoden 2017 maalis-toukokuussa 14,3 prosenttia edellisvuoteen nähden (Findikaattori 2017). Rakennustoiminta on myös kausiluonteista; työttömyysaste vaihtelee paitsi suhdanteiden, myös vuodenaikojen mukaan. Tavallisesti työttömyys vähenee kesäksi sekä syksyksi ja on suurinta talvisin sekä vuoden alkukuukausina. Lisäksi ala on pienyritysvaltainen, ja vuokratyönantajien rooli alalla on merkittävä. (RT 2017a)

Ikärakenteen puolesta rakennusalalla on keskimääräistä vähemmän 55-vuotiaita ja sitä vanhempia, kun taas alle 25-vuotiaita alalla on muita toimialoja enemmän. Sukupuolijakauman suhteen rakennusala on perinteisesti ollut hyvin miesvaltainen; vuonna 2010 naisia alalla oli

8,6 prosenttia. Jakauman on kuitenkin kuvattu olevan hiljalleen tasaantumaan päin. Työnkuvien puolesta Rakennusteollisuus kuvaa alan olevan laaja ja vaihteleva. (RT 2017f) Työterveyslaitoksen toteuttaman tutkimuksen mukaan rakennusalaalla on muita aloja enemmän sairauspoissaoloja. Tavallisimmin sairauspoissaoloja aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jotka muodostavat esimerkiksi talonrakennustyössä sairauspäivärahapäivistä kolmanneksen. Kaksi kolmesta rakennusalan työntekijästä uskoi tutkimuksessa voivansa jatkaa työssä eläkeikään saakka, mihin liittyen työkyvyttömyysriskin on tutkimuksessa kuvattu vaihtelevan alan eri ammattien välillä suuresti. (RT 2017g) Myös esimerkiksi sairauspoissaolojen seurannan on kuvattu vaihtelevan suuresti rakentamisen eri aloilla ja eri yrityksissä (RT 2017i).

3.3.2 Eteran tarina osana rakennusalan työeläkevakuuttamista

Nykyisen työntekijän eläkelain TyEL (19.5.2006/395) edeltäjä työntekijäin eläkelaki TEL (8.7.1961/395) säädettiin vuonna 1961 turvaamaan palkkatyötä tekevien vanhuuden päiviä. Eräänä lain ominaisuutena oli se, että vain vähintään kuusi kuukautta kestävät palvelussuhteet vakuutetaan. Näin lainsäädäntöön jäi aukko lyhytaikaisten työsuhteiden ja edelleen kausiluonteisten toimialojen kohdalle. (Hannikainen & Vauhkonen 2012, 69, 84-85) Näihin kausitöihin katsottiin aluksi kuuluvan metsätyöt, maataloustyöt, rakennustyöt sekä satamatyöt. Alun perin syy lyhytaikaisten työsuhteiden jättämiseen pois lain piiristä oli hyvin tekninen: silloiset resurssit ja tietokoneet eivät mahdollistaneet TEL-sääntöjen soveltamista sellaisenaan lyhytaikaisten työsuhteiden kohdalla. Esimerkiksi urakkatyölle ominaista on, että etukäteen sovi-taan vain urakan kokonaispalkka kestoajan sijaan. (Pentikäinen 1997, 79-81)

Helmikuussa 1962 tasavallan presidentti Urho Kekkonen allekirjoitti lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain LEL (134/1962). Etuudet laissa olivat vastaavat kuin TEL:ssä, mutta eläke laskettiin kunakin vuonna ansaittujen palkkojen yhteismäärästä. LEL säädettiin koskemaan vain tiettyjen alojen työsuhteita, joita ei ollut tarkoitettu pysyviksi ja ympäri vuoden kestäviksi. Omalaatuista laissa oli, että vakuutus tuli ottaa toimialakohtaisesta kassasta, jolla on omalla alallaan monopoli. (Hannikainen & Vauhkonen, 91) Usean kassan perustamisen taustalla oli ilmeisimmin se, että alojen edustajat halusivat hoitaa omat asiansa ja

toisaalta välttyä tilanteelta, jossa oma ala joutuisi maksamaan toisen alan puolesta (Pentikäinen 1997, 80-81). LEL ja TEL astuivat voimaan samanaikaisesti heinäkuussa 1962 (Halsas & Heinonen 1978, 27).

Rakennusalan työeläkekassa huolehti LEL:n voimaantulosta alkaen eläketurvan järjestämisestä niille työntekijöille, jotka työskentelivät maa-, vesi- tai talonrakennustyössä ja joiden työsuhde ei ollut tarkoitettu pysyväksi ja ympäri vuoden jatkuvaksi. Toimeenpanon valmisteluajan jäätyä varsin lyhyeksi kassan ensimmäisenä tehtävänä oli selvittää LEL:n soveltamispiirien rajat ja edelleen eläkekassojen toimintapiirit yhteistyössä Eläketurvakeskuksen kanssa. (Rakennusalan työeläkekassa 1963, 3-4) Etukäteen neljästä LEL-kassasta Metsäalan työeläkekassan oli arvioitu muodostuvan kassoista suurimmaksi, mutta Rakennusalan työeläkekassa lohkaisi LEL-tilityksistä toiminnan alkuvuonna noin 70 prosenttia ollen ylivoimaisesti suurin kassoista. Osuus säilyi lähes samana koko toiminnan ajan. (Halsas & Heinonen 1978, 67). Huomion arvoista on, että vuonna 1969 LEL:n soveltamispiiriä laajennettiin koskemaan myös pysyviksi tarkoitettuja työsuhteita lain piiriin kuuluvilla toimialoilla (Rakennusalan työeläkekassa 1970, 3). Näin LEL:ä toimeenpanevat kassat muotoutuivat ns. branch-kassoiksi, joilla kaikki alan työntekijät vakuutettiin työsuhteen kestosta riippumatta (Berg-Andersson 2000, 1).

Vuodesta 1976 alkaen neljä LEL-kassaa toimivat yhdessä LEL Työeläkekassana (Metso 1997, 215-216). Käytännön toimintoja yhdistäminen ei kuitenkaan muuttanut, vaan muodostuneen LEL Työeläkekassan tehtävät olivat samat kuin toimialakohtaisilla kassoilla (Halsas & Heinonen 1978, 138-139). Koska rakentaminen oli ylivoimaisesti suurin LEL-toimiala, määräsi sen kehitys suurelta osin LEL-alojen kokonaiskehitystä (Berg-Andersson 2000, 87). Näin rakennusalan ääni kuului vahvasti myös uudessa, yhdistetyssä työeläkekassassa. Ajan saatossa TEL- ja LEL-vakuutettujen työsuhteiden kesto läheni toisiaan, työeläkelainsäädäntö kehittyi ja TEL:iinkin luotiin päivätekniikka lyhyitä vakuutusjaksoja varten. Vuosituhannen vaihteessa alettiinkin selvittää, voitaisiinko työeläkelainsäädäntöä yksinkertaistaa. (Berg-Andersson 2000, 2-3)

TEL, LEL sekä Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki TaEL (26.7.1985/662) yhdistyivät yhdeksi työntekijän eläkelaksi TyEL vuoden 2007 alusta (Rissanen ym. 2017, 52-53). Tässä yhteydessä LEL Työeläkekassan oli valmistauduttava toimimaan avoimilla markkinoilla: Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera aloitti toimintansa vuonna 2003. Vuoden 2006 loppuun asti Etera hoiti LEL:n mukaisia työsuhteita edelleen yksinoikeudella,

mukaan lukien Eteraan vuonna 2004 fuusioituneen Esiintyvien taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmien eläkekassan mukanaan tuomat TaEL:n mukaan vakuutetut työsuhteet. (Etera 2004, 7) Vuodesta 2007 Etera on muiden työeläkevakuutusyhtiöiden tapaan vakuuttanut työntekijöitä ja toimihenkilöitä TyEL:n mukaan sekä YEL:n piiriin kuuluvia yrittäjiä (Etera 2017c).

3.3.3 Etera osana rakennusalan työkykyä ja tutkimusta

Vuonna 1963 Rakennusalan työeläkekassassa yllätyttiin työkyvyttömyyseläkehakemusten runsaudesta sekä siitä, että työntekijöiden työkyky oli heikentynyt usein samojen sairauksien johdosta. Rakennustyön kuluttavuudesta ei kuitenkaan oltu tehty aiemmin tutkimuksia, jotka olisivat tukeneet asian arviointia. Koska eläkerekistereistä saatiin tietoa vain niistä työntekijöistä, jotka olivat jo tulleet pysyvästi tai pitkäaikaisesti työkyvyttömiksi, vuonna 1965 kassassa päätettiin toteuttaa terveystutkimus rakennusmiesten työkyvyttömyyden ennakoimista varten. Tutkimus oli ensimmäisiä Suomessa tehtyjä ammattialoittaisia epidemiologisia tutkimuksia. (Halsas & Heinonen 1978, 111-113) Tampereen yliopiston (2017b) määritelmän mukaan epidemiologia tutkii sairauksien esiintyvyyttä ja perinteisesti epidemiologiset tutkimukset ovat keskittyneet sairauksien syytekijöiden selvittämiseen ja kattaneet erilaisia altistuksia elintavoista perintötekijöihin. LEL Työeläkekassan taannoinen toimitusjohtaja Aarre Metso onkin todennut LEL-alojen ominaispiirteitä olevan töiden fyysinen rasittavuus, vaihtelevat työolosuhteet, kausiluontoiset työt, työvoiman liikkuvuus, vähemmän koulutetun työvoiman suuri osuus, työntekijöiden tapaturma-alttius ja alojen suhdanneherkkyys. Lisäksi Metson mukaan erityisesti rakennusalan työterveyshuollon toimintaa on ollut verraten vaikea järjestää tyydyttävästi; tämän tarkempia taustoja kuitenkin ei ole avattu. Lopulta työkyvyttömyyseläkkeiden myöntöprosentit olivat LEL:ssä aina jonkin verran TEL:a korkeampia. (Metso 1997, 220-221)

1960-luvulla alkanut tutkimusperinne jatkui LEL Työeläkekassassa. Tutkimustoiminnalle oli ominaista ongelmalähtöisyys ja yhteistyö muiden tutkimusta harjoittavien tahojen kanssa. Tutkimuksilla saatiin vakuutettujen terveyteen ja työkykyyn liittyvistä asioista ajankohtaista tietoa, jota voitiin hyödyntää työkykyä ylläpitävässä toiminnassa sekä työkyvyttömyyden arvioinnissa. (Metso 1997, 222-223) Eteran tutkija Helena Rytkösen (30.6.2017) mukaan rakennusalalta on näin tutkittu muun muassa raudoittajien, maalareiden, rakennusmiesten, matto-

parkettimiesten, muurareiden, rakennussiivoojien, kirvesmiesten, koneurakoitsijoiden ja asbestityöntekijöiden työoloja, terveyttä sekä työkykyä. Kohteena olivat tyypillisesti kunkin ammatin keskeisimmät työoloista aiheutuvat terveysongelmat. Tutkimukset olivat luonteeltaan kliinisiä lääketieteellisiä tutkimuksia sisältäen kyselyitä tai pelkästään kyselytutkimuksia. Vuonna 1998 tutkimustoiminnassa tapahtui merkittävä muutos, kun LEL Työeläkekassa aloitti laajojen, koko LEL-kenttää koskevien työterveystutkimusten sarjan. Sarjan tutkimuksissa tarkasteltiin kolmen vuoden välein LEL-työntekijöiden terveyttä, työkykyä, työoloja ja elintapoja. Tämä tutkimusperinne on sittemmin säilynyt näkyvänä osana myös Eteran toimintaa. (Rytönen ym. 2009, 12-13)

Ammatillinen kuntoutus oli jo osa Rakennusalan eläkekassan toimintaa vuonna 1963. Kassalla ei kuitenkaan vielä tuolloin ollut mahdollisuuksia omaan kuntoutustoimintaan, vaan se hyödynsi valmiita toiminnassa olleita kuntouttamislaitoksia lähettämällä eläkkeenhakijoita kuntouttamistutkimukseen, ammatinvalinnan ohjaukseen tai työkokeiluun. (Rakennusalan työeläkekassa 1964, 6) Kuntoutuksen käyttö Rakennusalan työeläkekassassa kasvoi kassan toimintavuosien aikana merkittävästi (Halsas & Heinonen 1978, 117-118). LEL Työeläkekassan aikana kuntoutustoiminta työeläkejärjestelmässä kehittyi laajemminkin, mikä yhdistettynä siihen, että monet LEL-alojen työt edellyttivät hyvää fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, tarkoitti kuntoutuksen olleen esillä myös LEL Työeläkekassan tutkimustoiminnassa (Metso 1997, 222).

4 TYÖELÄKEKUNTOUTUS JA RAKENNUSALAN SUURTYÖNANTAJA: TILASTOAINEISTO

Tässä luvussa tarkastellaan Eteran järjestämää työeläkekuntoutusta tilastoaineiston pohjalta. Tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti keskiössä ovat rakennusalan suurtyönantajien kuntoutajat, mutta luvussa tarkastellaan myös Eteran kaikkien työnantaja-asiakkaiden kuntoutujien työeläkekuntoutusta. Luvussa syvennyttään ensimmäiseen tutkimusongelmaan ”Miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutajat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?” sekä luodaan taustoitettava pohja toiseen ja kolmanteen tutkimusongelmaan vastaamiselle seuraavassa pääluvussa.

4.1 Aineiston kuvaus

Tutkimuksessa käytetty tilastoaineisto on saatu case-eläkevakuuttaja Eteralta. Ensimmäinen vaihe aineiston käsittelyssä on ollut hankkia tammikuussa 2017 Eteran maksupalvelujärjestelmän (TELMA) tietovarastosta rivit kaikista Eterasta vuonna 2015 maksetuista eläke-etuuksista. Saatua dataa on .xls -muotoista. Tämä aineisto on rajattu niihin henkilöihin, joille on vuoden 2015 aikana alettu maksamaan (EOAPVM, etuusoikeuden alkamispäivänmäärä) kuntoutusetuutta, eli kuntoutuskorotusta (KUKOR) tai kuntoutusrahaa (KURA).

Toinen vaihe aineiston käsittelyssä on ollut hankkia tammikuussa 2017 Eteran eläkeratkaisujärjestelmän (ELKA) kaikki ratkaistut eläkeasiat vuosilta 2013-2016. Eläkeratkaisujärjestelmän data on .xls -muotoista. Tästä aineistosta on haettu ne henkilöt, joille on ensimmäisessä vaiheessa todettu kuntoutusetuuden maksamisen aloittaminen vuonna 2015. Kyseisille henkilöille on kohdistettu kaikki heihin liittyvät ratkaistut eläkeasiat ja kunkin henkilön pääasialliseksi eläkeasiaksi on valittu henkilölle edellinen vuosina 2013-2015 myönnetty ammatillisen kuntoutuksen oikeuden ennakkopäätös. Maksupalvelujärjestelmän ja eläkeratkaisujärjestelmän datojen yhdistäminen on aiemman kohdistusvaiheen tavoin tehty STATA-ohjelmistolla, jolla tuloksena saatu aineisto on .xls -muotoista. Näin koneellisesti saatu aineisto sisältää rivin kustakin vuonna 2015 työeläkekuntoutuksen aloittaneesta henkilöstä, joita on yhteensä 403. Kustakin kuntoutujasta tässä vaiheessa käytettävissä olevat tiedot on lueteltu liitteessä 1.

Kolmannessa vaiheessa koneellisesti hankittua aineistoa on täydennetty manuaalisesti. Tiedot on haettu helmikuussa 2017 Eteran eläkeratkaisujärjestelmästä (ELKA) ja sähköisestä asiakirjahallinnasta (SAHA) sekä työeläkevakuuttajien yhteisen osakeyhtiö Arekin (Rissanen ym. 2017, 44) ylläpitämän tietojärjestelmä Arek-työpöydän kautta. Manuaalisesti kerätyt tiedot ovat lueteltu liitteessä 1. Neljännessä vaiheessa näistä koneellisesti ja manuaalisesti saaduista tiedoista on johdettu tietoja, jotka ovat myös lueteltu liitteessä 1.

Aineisto on viidennessä ja viimeisessä vaiheessa jaoteltu kuntoutujien edellisten työnantajien mukaan. Tutkimuksen rakennusalan suurtyönantajiin rajauksen mukaisesti aineistoon on merkitty erikseen ne kuntoutujat, joiden edellisen työnantajan omavastuuaste on vuonna 2015 ollut sata prosenttia ja tämä on toiminut rakennusallalla. Eri työnantajien omavastuuaste ja toimiala on saatu .xls -muotoisena käytettäväksi pyynnöstä Eteran vakuutusmatemaattiselta osastolta. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujia aineistossa on 63 kappaletta ja ne on eroteltu koko aineistosta. Lisäksi aineistosta on eroteltu kaikkien muiden työnantajien työntekijät, joita tällöin aineistossa on 340 kappaletta. Lopulta tilastoaineisto on koostunut kolmesta eri kuntoutujan edellisen työnantajan mukaan jaotellusta tiedostosta, joissa kaikissa on kuntoutujista liitteessä 1 mainitut tiedot. Kuntoutujat on näin ryhmitelty kaikkiin Eteran vuonna 2015 kuntoutuksensa aloittaneisiin, kuntoutujiin joiden edellinen työnantaja on ollut rakennusalan suurtyönantaja ja tämän kuntoutus on alkanut vuonna 2015 sekä niihin kuntoutujiin, joiden edellinen työnantaja on jokin muu kuin rakennusalan suurtyönantaja ja tämän kuntoutus on alkanut vuonna 2015.

4.2 Tutkimustulokset

Tässä alaluvussa tarkastellaan kohdassa 4.1 kuvailtua aineistoa. Aineiston analyysin luonne on ensimmäisen tutkimusongelman mukaisesti kuvaileva. Alaluku jakautuu kolmeen osaan: työeläkekuntoutujien lähtökohtiin, kuntoutusprosessin piirteisiin sekä kuntoutuksen tuloksellisuuteen. Aineistosta esiteltävät nostot on koottu pienemmiksi, helpommin analysoitaviksi taulukoiksi.

Ensimmäisen tutkimusongelman tarkoitus on kuvaileva, joten tässä luvussa tilastoaineistoa käsitellään kuvailevalla otteella pohtimatta havaintojen taustalla olevia syitä vielä syvemmin. Jotkin tilastohavainnot kuitenkin ovat ilmeisellä tavalla yhteydessä toisiinsa, jolloin kytkökset

otetaan luvussa esille. Tästä huolimatta tilastohavaintojen syiden pohtiminen on luvussa toisistaista ja siihen palataan tarkemmin vasta seuraavassa, tutkimushaastatteluja käsittelevässä luvussa.

4.2.1 Kuntoutujan lähtökohdat

Seuraavaksi tarkastellaan työeläkekuntoutujien lähtökohtia kuvaavaa osaa tilastoaineistosta. Näitä tietoja ovat ikään, sukupuoleen, ensisijaiseen diagnoosiin, koulutustasoon sekä toimialaan liittyvät tiedot.

Taulukko 5: Kuntoutujan ikä kuntoutusprosessin alkaessa

| Ikä kuntoutusprosessin alkaessa | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|---------------------------------|--------|-------------|------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Alle 34 | 75 | 18,6 | 13 | 20,6 | 62 | 18,2 |
| 35-44 | 100 | 24,8 | 13 | 20,6 | 87 | 25,6 |
| 45-54 | 164 | 40,6 | 20 | 32,7 | 144 | 42,4 |
| 55-64 | 64 | 15,9 | 17 | 27,0 | 47 | 13,8 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 5 on esitetty Eteran työeläkekuntoutujien ikä kuntoutusprosessin alkaessa. Iät on taulukossa luokiteltu jäljitellen Eläketurvakeskuksen vuotuista tilastoraporttia (Saarnio 2017, 13). Kuntoutusprosessin alkamisajankohta on määritelty tutkimuksen rajausten mukaan siksi ajankohdaksi, kun kuntoutujan oikeus kuntoutusetuuteen kuntoutusjakson ajalta on alkanut. Tämän aineiston perusteella Eteran työeläkekuntoutuksen aloittavien yleisin ikäluokka on 45-54 vuotta 40,6 prosentin osuudellaan. Toiseksi yleisin luokka on 35-44 vuotta.

Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla kuntoutuksen tyypillisin aloittamisikä on koko aineiston tapaan ikäluokassa 45-54 vuotta. Kuitenkin, luokan osuus on pienempi kuin muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla, kun taas luokka 55-64 vuotta näyttäisi olevan huomattavasti tyypillisempi kuntoutuksen aloittamisikä rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla. Myös alle 34-vuotiaiden luokka on hieman korostunut rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla. Oleellisimpana havaintona kuntoutuksen aloittamisikästä voitaneen todeta, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat näyttäisivät keskimäärin olevan muita kuntoutujia vanhempia kuntoutusprosessin alkaessa.

Taulukko 6: Kuntoutuja sukupuoli

| Sukupuoli | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|-----------|--------|------|------------------------------|------|------------------|------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Nainen | 89 | 22,1 | 7 | 11,1 | 82 | 24,1 |
| Mies | 314 | 77,9 | 56 | 88,9 | 258 | 75,9 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 6 on esitetty Eteran työeläkekuntoutujien sukupuolijakauma. Kaikista aineiston kuntoutujista 77,9 prosenttia on miehiä, kun taas rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujista jopa 88,9 prosenttia on miehiä. Tämä oletettavasti etupäässä johtuu rakennusalan sukupuolijakaumasta eikä niinkään työnantajien koosta. Eläketurvakeskuksen tilastoraportin mukaan työeläkekuntoutujien sukupuolijakauma koko järjestelmän tasolla on merkittävästi tasanaisempi (Saarnio 2017, 20), joten oleellisimpana havaintona taulukosta voitaneen todeta, että Eteran kuntoutajat ovat keskimääräistä useammin miehiä ja että ero korostuu entisestään rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla.

Taulukko 7: Kuntoutuja ensisijainen diagnoosi

| 1-Diagnoosit | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|--|--------|------|------------------------------|------|------------------|------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| A Infektiosairaudet | 1 | 0,2 | 0 | 0 | 1 | 0,3 |
| C Pahanlaatuiset kasvaimet | 3 | 0,7 | 0 | 0 | 3 | 0,9 |
| D Hyvänlaatuiset kasvaimet | 5 | 1,2 | 0 | 0 | 5 | 1,5 |
| E Umpieritysjärjestelmän häiriöt (kaikki=diabetes) | 3 | 0,7 | 0 | 0 | 3 | 0,9 |
| F Mielenterveyden häiriöt | 47 | 11,7 | 5 | 7,9 | 42 | 12,4 |
| G Hermostosairaudet | 22 | 5,5 | 1 | 1,6 | 21 | 6,2 |
| H Silmänsairaudet | 6 | 1,5 | 2 | 3,2 | 4 | 1,2 |
| I Sydän- ja verisuonisairaudet | 19 | 4,7 | 2 | 6,3 | 17 | 5,0 |
| J Keuhkosairaudet | 8 | 2,0 | 1 | 1,6 | 7 | 2,1 |
| K Ruuansulatuskanavan sairaudet (kaikki=suolistosairaus) | 3 | 0,7 | 0 | 0 | 3 | 0,9 |
| L Ihosairaudet | 8 | 2,0 | 2 | 3,2 | 6 | 1,8 |
| M Tuki- ja liikuntaelinsairaudet | 232 | 57,6 | 42 | 66,7 | 190 | 55,9 |
| N Munuaissairaudet | 1 | 0,2 | 0 | 0 | 1 | 0,3 |
| Q Synnynnäiset epämuodostumat | 2 | 0,5 | 0 | 0 | 2 | 0,6 |
| S ja T Vammat jälkitiloineen | 43 | 10,7 | 8 | 12,7 | 35 | 10,3 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 7 on esitetty aineiston kuntoutujien ensisijainen työkykyä heikentävä diagnoosiluokka kuntoutusoikeuden myöntämishetkellä. Diagnoosiluokat on luokiteltu kansainvälisen ICD-10 -standardin (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2011) mukaan. Jonkin luokan puuttuminen taulukossa merkitsee sitä, että aineiston kuntoutujien ensisijaisena diagnoosina ei esiintynyt kyseistä luokkaa lainkaan.

Eteran kuntoutujista valtaosalla, 57,6:lla prosentilla, on ensisijaisena työkykyä heikentävänä diagnoosiluokkana tuki- liikuntaelinsairaudet. Kahtena toiseksi yleisimpänä ensisijaisena luokkana ovat mielenterveyden häiriöt sekä vammat jälkitiloihin. Myös hermostosairaudet sekä sydän- ja verisuonisairaudet näyttäisivät olevan Eteran kuntoutujilla tyypillisiä. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujilla jopa 66,7:lla prosentilla on ensisijaisena diagnoosiluokkana tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joten niiden osuus on tässä kuntoutujaryhmässä erityisen korostunut. Myös vammat jälkitiloihin ovat rakennusalan kuntoutujien kohdalla keskimääräistä yleisempiä, kun taas mielenterveyden häiriöt näyttäisivät olevan suhteellisesti harvinaisempia ensisijaisia työkykyä heikentäviä vaivoja rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla.

Lisäksi liitteessä 2 on esitetty tarkennettuina aineiston kuntoutujien diagnoosiluokat. Pääluokat ovat taulukon 7 tavoin ICD-10 -standardin mukaiset, mutta alaluokkiin on yksittäistapauksissa tehty pieniä täsmennyksiä Eteran ylilääkäri Maija Haanpään tuella. Liitteen 2 perusteella oleellisin taulukon 7 havaintoja koskeva huomio lienee se, että tuki- ja liikuntaelinsairauksien pääluokassa nivelrikot muodostavat rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla peräti kolmanneksen, kun taas muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla osuus on vain puolet siitä.

Taulukko 8: Kuntoutujan koulutustaso

| Koulutustaso | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|------------------------------|--------|-------------|------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Lukio tai korkeakoulu | 55 | 13,6 | 7 | 11,1 | 48 | 14,1 |
| Muu | 348 | 86,4 | 56 | 88,8 | 292 | 85,8 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 403 | 100 | 403 | 100 |

Taulukossa 8 on esitetty aineiston kuntoutujien koulutustaso jaettuna luokkiin ”Lukio tai korkeakoulu” ja ”Muu.” Muu-luokasta valtaosa tarkoittaa ammatillista perustutkintoa tai vastaavaa ammatillista koulutusta. Eteran kaikista kuntoutujista vain 13,6:lla prosentilla on lukio- tai

korkeakoulututkinto, joten kuntoutujien pohjakoulutustaso on verrattain matala. Sen sijaan ammatillinen peruskoulutus on suhteessa erittäin yleinen. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla lukion tai korkeakoulun käyneiden osuus on vielä matalampi Muu-luokan ollessa vastaavasti suurempi.

Taulukko 9: Koulutustason nousu prosessin aikana

| Koulutustason nousu | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|-------------------------|--------|-------------|------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Kyllä | 21 | 5,2 | 5 | 7,9 | 16 | 4,7 |
| Ei / Ei tiedossa | 382 | 94,8 | 58 | 92,1 | 324 | 95,3 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 9 on esitetty, mikä osuus aineiston kuntoutuksista on johtamassa kuntoutujan taulukossa 8 esitetyn koulutustason nousuun kuntoutusprosessin aikana. Taulukko esitetään jo kuntoutujan lähtökohtia koskevassa alaluvussa, vaikka se liittyykin oleellisesti kuntoutusprosessiin ja kuntoutuksen tuloksiin, sillä koulutustason nousu oletettavasti on tiukasti kytköksissä koulutustasoon kuntoutuksen alkaessa. Tämä tieto puolestaan on luonnollista esitellä jo taulukossa 8 sen koskiessa ilmeisellä tavalla kuntoutujan lähtökohtia. Taulukon 9 luokittelu on luonteeltaan hyvin laadullinen ja se sisältää myös kesken olevat kuntoutukset, joissa kuntoutuja esimerkiksi on 31.12.2016 opiskellut kohti tutkintoa, joka nostaisi tämän koulutustasoa.

Tämän aineiston perusteella noin joka kahdeskymmenes Eteran kuntoutuja nostaa koulutustasoaan kuntoutuksen aikana ja oletettavasti edelleen siirtyy toisenlaisiin työtehtäviin. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla osuus näyttäisi olevan hieman muiden työnantajien kuntoutujien osuutta suurempi, minkä voitaneen ennakoida liittyvän ainakin taulukon 8 yhteydessä todettuun keskimääräistä matalampaan koulutuksen lähtötasoon.

Taulukko 10: Rakennusalan kuntoutujien osuus

| Rakennusalan kuntoutuja | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|-------------------------|--------|-------------|------------------------------|------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Kyllä | 226 | 56,1 | 63 | 100 | 163 | 47,9 |
| Ei / Ei tiedossa | 177 | 43,9 | 0 | 0 | 177 | 52,1 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 10 on esitetty viimeisenä kuntoutujan lähtökohtia koskevana tietona rakennusalan kuntoutujien osuus koko aineistosta. Rakennusalan kuntoutujaksi on määritelty kuntoutuja,

jonka työnantaja on luokiteltu tutkimuksen rajausten mukaisella tavalla rakennusalan työnantajaksi tai jonka viimeisin ammatti on ilmeisellä tavalla rakennusalan ammatti. Taulukosta voidaan todeta, että valtaosa, 56,1 prosenttia, Eteran kuntoutujista tulee rakennusalalta. Täten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien tutkimuksessa havaittavia eroavuuksia todennäköisesti ei selitä vain toimiala, vaan myös työnantajan koko.

4.2.2 Kuntoutusprosessin piirteet

Seuraavaksi tarkastellaan kuntoutusprosessin piirteisiin liittyviä tietoja. Näitä ovat prosessiin liittyvät lisätiedot, kuntoutujan toimeentulon lähde ennen kuntoutusta ja käytetyt kuntoutuskeinot.

Taulukko 11: Lisätietoja kuntoutusprosesseista

| Lisätietoja työeläkekuntoutusprosesseista | Kaikki N=403 | | Rakennusalan suurtyönantajat N=63 | | Muut työnantajat N=340 | |
|---|--------------|------|-----------------------------------|------|------------------------|------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Kehotettu hakemaan kuntoutusta jossain vaiheessa | 87 | 21,6 | 10 | 15,9 | 77 | 22,6 |
| TyEL 36 §:n mukainen ennakkopäätös taustalla | 21 | 5,2 | 2 | 3,0 | 19 | 5,6 |
| Kuntoutustoimenpiteitä myös ennen tai jälkeen | 46 | 11,4 | 12 | 19,0 | 34 | 10,0 |
| Työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyvä valitusasia ollut vireillä | 62 | 15,4 | 11 | 17,5 | 51 | 15,0 |
| Työeläkekuntoutukseen liittyvä valitusasia ollut vireillä | 4 | 1,0 | 0 | 0 | 4 | 1,1 |

Taulukossa 11 on esitetty muutamia lisätietoja aineiston kuntoutusprosesseista. Noin joka viidettä aineiston kuntoutujaa on työeläkelaitoksen puolesta kehotettu työkyvyttömyyseläkehakemusten yhteydessä jossain vaiheessa hakemaan työeläkekuntoutusta. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla tarve kehottaa hakemaan työeläkekuntoutusta näyttäisi olleen vähäisempi. Vastaavasti vuodesta 2015 alkaen annettuja TyEL 36 §:n mukaisia ennakkopäätöksiä ammatillisesta kuntoutuksesta näyttäisi olleen tarve antaa harvemmin rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujille, kun tarkastellaan aineiston rajausten mukaisesti kuntoutujia, joiden kuntoutus tosiasiaassa on alkanut. Yhteen vetäen voidaan todeta, että rakennusalan suurtyönantajien työntekijöitä näyttäisi olevan tarve harvemmin ohjata ammatillisen kuntoutuksen piiriin työeläkelaitoksen puolesta kuin muiden työnantajien työntekijöitä.

Kun tarkastellaan tutkimuksen rajausten mukaisia vuonna 2015 alkaneita kuntoutusprosesseja, koko aineistossa ennen prosessia on ollut tai sen päätyttyä on uudelleen käynnistynyt kuntoutusprosessi 11,4:llä prosentilla kaikista kuntoutujista. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla vastaava luku on 19,0 prosenttia muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla luvun ollessa 10,0 prosenttia. Rakennusalan suurtyönantajien työntekijät näyttäisivät täten olevan kuntoutusprosessien lukumäärän valossa merkittävästi aktiivisempia käyttämään työeläkekuntoutusta kuin muut aineiston työntekijät. Työkyvyttömyyseläkkeeseen tai työeläkekuntoutukseen liittyvien valitusasioiden valossa ero rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien ja muiden kuntoutujien välillä on vähäinen.

Taulukko 12: Kuntoutujan toimeentulon lähde ennen kuntoutusta

| Toimeentulon lähde ennen kuntoutusta | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|--------------------------------------|--------|-------------|------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Sairauspäiväraha | 155 | 38,5 | 29 | 46,0 | 126 | 37,1 |
| Kuntoutustuki | 127 | 32,0 | 18 | 28,6 | 109 | 32,1 |
| Työ | 42 | 10,4 | 9 | 14,3 | 33 | 9,7 |
| Työttömyysetuus | 37 | 9,2 | 2 | 3,0 | 35 | 10,3 |
| - Kelasta | 21 | 5,2 (56,8) | 0 | 0 | 21 | 6,2 (60,0) |
| - Työttömyyskassasta | 16 | 4,0 (43,2) | 2 | 3,0 (100) | 14 | 4,1 (40,0) |
| Osakuntoutustuki | 5 | 1,2 | 1 | 1,6 | 4 | 1,2 |
| Osaeläke | 5 | 1,2 | 2 | 3,2 | 3 | 0,9 |
| Muu / Ei tiedossa | 32 | 7,9 | 2 | 3,2 | 30 | 8,8 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 12 on esitetty kuntoutujien toimeentulon lähteet ennen kuntoutusta. Toimeentulon lähteiden voidaan taulukon perusteella havaita olevan melko monipuolisia. Näistä yleisimpiä aineistossa ovat sairauspäiväraha, kuntoutustuki, työstä saatava palkka sekä työttömyysetuus.

Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kuntoutusta edeltävä toimeentulo näyttäisi rakentuvan keskimääräistä selvästi useammin sairauspäivärahasta sekä jonkin verran useammin työstä saatavasta ansiosta. Vastaavasti työttömyysetuus on ryhmässä merkittävästi harvinaisempi kuntoutusta edeltävä toimeentulon lähde, kun taas kuntoutustuki on jonkin verran harvinaisempi. Johtopäätöksinä etuuksista voitaneen tehdä se, että koska sairauspäiväraha tyyppillisesti edeltää kuntoutustukea ja toisaalta koska työ tai työttömyys ovat lähtökohtaisesti sairauspäivärahaakin edeltäviä toimeentulon lähteitä, aloittavat rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat kuntoutuksensa nopeammin työkyvyn olennaisen heikentymisen jälkeen tai

jo ennen sitä. Toisaalta työttömyysetuuden vähyys rakennusalan kuntoutujien kuntoutusta edeltävänä toimeentulona on osaltaan viite paremmasta kiinnittyneisyydestä työelämään.

Taulukko 13: Käytetyt kuntoutuskeinot

| Kuntoutuskeinot | Kaikki N=403 | | Rakennusalan suurtyönantajat N=63 | | Muut työnantajat N=340 | |
|---|-----------------|-------------|---|-------------|------------------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Työkokeilu omassa työssä | 74 | 18,4 | 23 | 36,5 | 51 | 15,0 |
| Vain 1 työkokeilu | 143 | 35,5 | 28 | 44,4 | 115 | 33,8 |
| Vain ≥ 2 työkokeilua | 22 | 5,5 | 5 | 7,9 | 17 | 5,0 |
| Työkokeilu + Koulutus | 120 | 29,8 | 21 | 33,3 | 99 | 29,1 |
| Vain koulutus | 118 | 29,3 | 9 | 14,3 | 109 | 32,1 |

Taulukossa 13 on esitetty aineiston kuntoutujien kuntoutusprosessissa käytetyt kuntoutuskeinot. Käytettyjen keinojen ryhmittelytapa on aiemmin Eterassa vuonna 2015 tehdyn osin vastaavan tutkimuksen mukainen. Luokka ”Työkokeilu omassa työssä” sisältyy luokkiin ”Vain 1 työkokeilu”, ”Vain ≥ 2 työkokeilua” ja ”Työkokeilu + Koulutus”, mutta se on poimittu erilleen sen poikkeavan luonteen takia.

Aineistosta voidaan havaita, että yksi työkokeilu on Eteran tavanomaisin kuntoutuskeino. Toiseksi ja kolmanneksi tavallisimpina kuntoutuskeinoina ovat työkokeilun ja koulutuksen yhdistelmä sekä pelkkä koulutus lähes samoin osuuksin. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla yksi työkokeilu on keskimääräistä yleisempi, kun taas pelkkä koulutus on merkittävästi vähemmän käytetty kuntoutuskeino kuin keskimäärin. Toisaalta työkokeilun ja koulutuksen yhdistelmä näyttäisi olevan rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla hieman yleisempi kuin muiden työnantajien kuntoutujilla. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla myös työkokeilu omassa työssä on yli kaksi kertaa niin yleinen kuntoutuskeino kuin muulla aineistolla.

Taulukko 14: Kuntoutuskeinot ikäryhmittäin

| Kuntoutuskeinot ikäryhmittäin | Ikäryhmän kuntoutujat | | Työkokeilu omassa työssä | | Vain 1 työkokeilu | | Vain ≥2 työ- kokeilua | | Työ- kokeilu + koulutus | | Vain koulutus | |
|---|--------------------------|-----|--------------------------------|----|----------------------|----|-----------------------------|----|-------------------------------|----|------------------|----|
| Kaikki | lkm | % | lkm | % | lkm | % | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Alle 34 | 75 | 100 | 7 | 9 | 13 | 17 | 2 | 3 | 20 | 27 | 40 | 53 |
| 35-44 | 100 | 100 | 11 | 11 | 25 | 25 | 3 | 3 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| 45-54 | 164 | 100 | 34 | 21 | 62 | 38 | 12 | 7 | 51 | 31 | 39 | 24 |
| 55-64 | 64 | 100 | 22 | 34 | 43 | 67 | 5 | 8 | 13 | 20 | 3 | 5 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 74 | 18 | 143 | 35 | 22 | 5 | 120 | 30 | 118 | 29 |
| Rakennusalan suurtyönantajat | | | | | | | | | | | | |
| Alle 34 | 13 | 100 | 2 | 15 | 2 | 15 | 0 | 0 | 6 | 46 | 5 | 38 |
| 35-44 | 13 | 100 | 4 | 31 | 3 | 23 | 2 | 15 | 7 | 54 | 1 | 8 |
| 45-54 | 20 | 100 | 7 | 35 | 10 | 50 | 2 | 10 | 5 | 25 | 3 | 15 |
| 55-64 | 17 | 100 | 10 | 59 | 13 | 76 | 1 | 6 | 3 | 18 | 0 | 0 |
| Yhteensä | 63 | 100 | 23 | 37 | 28 | 44 | 5 | 8 | 21 | 33 | 9 | 14 |
| Muut työnantajat | | | | | | | | | | | | |
| Alle 34 | 62 | 100 | 5 | 8 | 11 | 18 | 2 | 3 | 14 | 23 | 35 | 56 |
| 35-44 | 87 | 100 | 7 | 8 | 22 | 25 | 1 | 1 | 29 | 33 | 35 | 40 |
| 45-54 | 144 | 100 | 27 | 19 | 52 | 36 | 10 | 7 | 46 | 32 | 36 | 25 |
| 55-64 | 47 | 100 | 12 | 26 | 30 | 64 | 4 | 9 | 10 | 21 | 3 | 6 |
| Yhteensä | 340 | 100 | 51 | 15 | 115 | 34 | 17 | 5 | 99 | 29 | 109 | 32 |

Taulukossa 14 on esitetty aineiston kuntoutujien kuntoutuksessa käytetyt kuntoutuskeinot, jotka on esitelty jo taulukossa 13, mutta taulukon 5 mukaisesti ikäryhmiin jaoteltuna. Kaikkien kuntoutujien osalta työpaikkakuntoutus näyttäisi olevan tavallisempaa kuntoutujan iän ollessa korkeampi, kun taas pelkkä koulutus korostuu kuntoutujan iän ollessa alempi. Tarkempi vertailu rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien ja muiden kuntoutujien välillä luotettavalla tavalla käy kuitenkin tässä yhteydessä haastavaksi rajallisen aineiston vuoksi.

4.2.3 Kuntoutuksen tuloksellisuus

Seuraavaksi tarkastellaan kuntoutuksen tuloksellisuuteen liittyviä tietoja. Näihin on luokiteltu työsuhteeseen ja se pysyvyyteen liittyvät tiedot sekä kuntoutuksen tila ja kuntoutujan toimeentulon lähde vuoden 2016 lopussa.

Taulukko 15: Kuntoutujan työsuhde

| Työsuhde | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|-------------------------------------|--------|-------------|------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Ennen kuntoutusta | | | | | | |
| - Voimassa | 241 | 59,8 | 47 | 74,6 | 194 | 57,1 |
| - Ei voimassa | 143 | 35,5 | 16 | 25,4 | 127 | 37,4 |
| - Ei tiedossa | 19 | 4,7 | 0 | 0 | 19 | 5,6 |
| - Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |
| Kuntoutuksen jälkeen | | | | | | |
| - Voimassa samalla työnantajalla | 140 | 56,0 | 29 | 74,4 | 111 | 52,6 |
| - Ei voimassa samalla työnantajalla | 95 | 23,6 | 10 | 25,6 | 85 | 40,3 |
| - Ei tiedossa | 15 | 6,0 | 0 | 0 | 15 | 7,1 |
| - Yhteensä | 250 | 100 | 39 | 100 | 211 | 100 |

Taulukossa 15 on esitetty kuntoutujan työsuhteen voimassaolo ennen ja jälkeen kuntoutuksen. Kuntoutuksen jälkeinen voimassaolo on voitu esittää vain päättäneiden kuntoutusten osalta. Vastaavasti päättäneiden kuntoutusten osalta työsuhteen voimassaolossa on tarkasteltu vain työsuhdetta työnantajaan, joka oli kuntoutujan edellinen työnantaja ennen kuntoutuksen alkamista.

Aineiston kuntoutujista 59,8 prosentilla työsuhde oli voimassa ennen kuntoutusta, kun taas päättäneiden kuntoutusten kuntoutujista 56,0 prosentilla työsuhde oli voimassa samalla työnantajalla. Rakennusalan suurtyönantajien kohdalla puolestaan 74,6 prosentilla työsuhde oli voimassa ennen kuntoutusta ja edelleen päättäneiden kuntoutusten kuntoutujilla 74,4 prosentilla työsuhde oli voimassa samalla työnantajalla. Näin ollen rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla työsuhde on huomattavasti useammin kuntoutuksen tukena kuin muiden kuntoutujien kohdalla. Tämä myös tukee taulukon 12 perusteella tehtyjä havaintoja kuntoutusta edeltävän toimeentulon lähteen suhteen. Aineisto antaa myös viitteitä siitä, että työsuhde säilyisi kuntoutuksen jälkeenkin useammin, kun kuntoutujan edellinen työnantaja on rakennusalan suurtyönantaja.

Taulukko 16: Kuntoutuksen tila 31.12.2016

| Kuntoutuksen tila 31.12.2016 | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|---------------------------------|--------|-------------|------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Päättynyt | 250 | 62,0 | 39 | 61,9 | 211 | 62,1 |
| Kesken | 153 | 38,0 | 24 | 38,1 | 129 | 37,9 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 16 on esitetty tutkimuksessa tarkasteltavien kuntoutusprosessien tilat vuoden 2016 lopussa. Eteran vuonna 2015 alkaneista kuntoutuksista 62 prosenttia oli päättynyt vuoden 2016 loppuun mennessä, kun taas 38 prosenttia oli tuolloin vielä kesken. Täten voidaan myös todeta, että 38 prosenttia kuntoutuksista on kestänyt ainakin vuoden verran, jolloin ammatillisen kuntoutuksen voidaan havaita myös olevan pitkän aikavälin prosessi. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla osuudet ovat lähes täysin samat muiden työnantajien kuntoutujiin verrattuna, joten ainakaan tällä tavalla tarkasteltuna kuntoutujan edellinen työnantaja ei näyttäisi vaikuttavan oleellisesti kuntoutuksen keston.

Seuraavat kaksi taulukkoa kuvaavat oleellisimmin kuntoutusprosessien tuloksellisuutta. Ennen näiden tarkastelua on kuitenkin tuotava esille, että tuloksellisuuden arvioinnissa on tehtävä lukuisia valintoja sen mukaan, miten lopputulemat ryhmitellään ja miten niitä voidaan arvottaa keskenään toisiaan onnistuneemmiksi. Tuloksellisuutta on mahdollista arvioida myös monista eri näkökulmista, esimerkiksi yhteiskunnallisesta, yksilöllisestä tai eläkemenollisesta näkökulmasta. Onkin todettu, ettei kuntoutuksen vaikuttavuuden mittaamiseen yleensä ole yhtä oikeaa tapaa, vaan siinä joudutaan tekemisiin vaikeasti arvoitettavien ja mitattavien suureiden kanssa (Korpilahti ym. 2009, 213-214). Seuraavat kaksi taulukkoa on tehty hieman eri tavoin monipuolisen tarkastelun varmistamisen vuoksi.

Taulukko 17: Toimeentulon lähde 31.12.2016 kaikkien kuntoutusten osalta

| Toimeentulon lähde 31.12.2016, kaikki kuntoutukset | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|---|--------|-------------|---------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Täysin työelämässä | 166 | 41,2 | 26 | 41,3 | 140 | 41,2 |
| - Työssä | 108 | 26,8 (65,1) | 22 | 34,9 (84,6) | 86 | 25,3 (61,4) |
| - Työtön | 38 | 9,4 (22,9) | 2 | 3,2 (7,7) | 36 | 10,6 (25,7) |
| - Työllisyys ei tiedossa | 20 | 5,0 (12,0) | 2 | 3,2 (7,7) | 18 | 5,3 (12,9) |
| Työelämässä osin | 24 | 6,0 | 5 | 7,9 | 19 | 5,6 |
| - Osakuntoutustuki ja työssä | 10 | 2,5 (41,7) | 2 | 3,2 (40,0) | 8 | 2,4 (42,1) |
| - Osakuntoutustuki ja työtön | 1 | 0,2 (4,2) | 0 | 0 | 1 | 0,3 (5,3) |
| - Osaeläke ja työssä | 12 | 3,0 (50,0) | 2 | 3,2 (40,0) | 10 | 2,9 (52,3) |
| - Osaeläke ja työtön | 1 | 0,2 (4,2) | 1 | 1,6 (20,0) | 0 | 0 |
| Kuntoutus kesken | 153 | 38,0 | 24 | 38,1 | 129 | 37,9 |
| - (Osa-) Kuntoutusraha | 132 | 32,8 (86,3) | 22 | 34,9 (91,7) | 110 | 32,4 (85,3) |
| - (Osa-) Kuntoutuskorotus | 9 | 2,2 (5,9) | 1 | 1,6 (4,2) | 8 | 2,4 (6,2) |
| - Muu | 12 | 3,0 (7,8) | 1 | 1,6 (4,2) | 11 | 3,2 (8,5) |
| Poissa työelämästä | 55 | 13,6 | 8 | 12,7 | 47 | 13,8 |
| - Sairauspäiväraha | 5 | 1,2 (9,1) | 0 | 0 | 5 | 1,5 (10,6) |
| - Kuntoutustuki | 34 | 8,4 (61,8) | 5 | 7,9 (62,5) | 29 | 8,5 (61,7) |
| - Työkyvyttömyyseläke | 16 | 4,0 (29,1) | 3 | 4,8 (37,5) | 13 | 3,8 (27,7) |
| Muu | 5 | 1,2 | 0 | 0 | 5 | 1,5 |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

Taulukossa 17 on luokiteltu kuntoutujien toimeentulon lähteet vuoden 2016 lopussa kaikkien kuntoutusten osalta. Koko aineiston kuntoutujista 41,2 prosenttia oli vuoden 2016 lopussa täysin työelämän käytettävissä, kun taas osin työelämän käytettävissä oli 6,0 prosenttia. Poissa työelämästä oli 13,6 prosenttia. Tällä tasolla kuntoutuksen tuloksellisuutta arvioitaessa rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien ja muiden työnantajien kuntoutujien välillä ei näyttäisi olevan suuria eroja, vaikkakin poissa työelämästä olevien osuus rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla on hieman pienempi ja osittain työelämässä olevien osuus hieman suurempi kuin muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla. Maksussa olevista kuntoutusetuuksista kuntoutusraha on yleisin kaikkien kuntoutujien kohdalla, mutta rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujilla se näyttäisi olevan vielä hieman keskimääräistä yleisempi.

Taulukon 17 osoittama merkittävin eroavuus näyttäisi olevan kuntoutuksen päättäneiden työllisyydessä. Täysin työelämän käytettäväksi palanneista koko aineiston osalta 65,1 prosenttia oli myös työssä, kun taas rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla vastaava luku oli peräti 84,6 prosenttia. Muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla luku on 61,4 pro-

senttia. Täten, mikäli työllisyyttä pidetään oleellisena kriteerinä työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuden arvioinnissa, voidaan rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kuntoutuksen katsoa olevan selvästi tuloksellisempaa.

Taulukko 18: Toimeentulon lähde 31.12.2016 päätyneiden kuntoutusten osalta

| Toimeentulon lähde 31.12.2016, päätyneet kuntoutukset | Kaikki | | Rakennusalan suurtyönantajat | | Muut työnantajat | |
|---|--------|-------------|---------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Täydellä eläkkeellä | 50 | 20,0 | 8 | 20,5 | 42 | 19,9 |
| - Kuntoutustuki | 34 | 13,6 (68,0) | 5 | 12,8 (62,5) | 29 | 13,7 (69,0) |
| - Työkyvyttömyyseläke | 16 | 6,4 (32,0) | 3 | 7,7 (37,5) | 13 | 6,2 (31,0) |
| Työelämässä | 195 | 78,0 | 31 | 79,5 | 164 | 77,7 |
| - Työssä tai työtön | 166 | 66,4 (85,1) | 26 | 66,7 (83,9) | 140 | 66,4 (85,4) |
| - Osaeläke | 13 | 5,2 (6,7) | 3 | 7,7 (9,7) | 10 | 4,7 (6,1) |
| - Osakuntoutustuki | 11 | 4,4 (5,6) | 2 | 5,1 (6,5) | 9 | 4,3 (5,5) |
| - Sairauspäiväraha | 5 | 2,0 (2,6) | 0 | 0 | 5 | 2,4 (3,0) |
| Muu / Ei tiedossa | 5 | 2,0 | 0 | 0 | 5 | 2,4 |
| Yhteensä | 250 | 100 | 39 | 100 | 211 | 100 |

Taulukossa 18 on esitetty myös taulukossa 17 käytetyt toimeentulon lähteet vain päätyneiden kuntoutusten osalta hieman erilaisella toimeentulon lähteiden ryhmittelytavalla. Koko aineiston kuntoutuksen päättäneistä viidennes oli vuoden 2016 lopussa täydellä työkyvyttömyyseläkkeellä, joko pysyvällä tai määräaikaisella. Vastaavasti muusta kuin täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä muodostui neljän viidestä toimeentulo. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla työelämään paluu näyttäisi olevan hieman yleisempää ja täydelle eläkkeelle päätyminen hieman harvinaisempaa kuin muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla.

5 TYÖELÄKEKUNTOUTUS JA RAKENNUSALAN SUURTYÖNANTAJA: TUTKIMUSHAASTattelut

Tässä luvussa tarkastellaan työeläkekuntoutusta rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien näkökulmasta tutkimushaastatteluilla hankitun aineiston kautta. Tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti keskiössä ovat rakennusalan suurtyönantajien työntekijät, mutta luvussa tarkastellaan myös vertailuryhmänä Eteran muiden työnantaja-asiakkaiden työntekijöiden työeläkekuntoutusta. Lukua taustoittavat siis edeltävän luvun tilastoaineistosta tehdyt havainnot. Luvussa etsitään vastausta toiseen tutkimusongelmaan ”Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?” sekä kolmanteen tutkimusongelmaan ”Miten kuntoutusta voitaisiin rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta kehittää?” Lisäksi luvussa saadaan täydennyksiä ensimmäiseen tutkimusongelmaan ”Miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?”

5.1 Työeläkevakuuttajan näkökulma

Tässä alaluvussa tarkastellaan Eterassa toteutetulla tutkimushaastattelulla kerättyä aineistoa. Alaluvussa 5.1.1 kuvataan aineisto ja alaluvussa 5.1.2 käydään läpi keskeisimpiä tutkimustuloksia, jotka ovat tarkemmin esitetty liitteissä 4 ja 5.

5.1.1 Aineiston kuvaus

Työeläkevakuuttajan näkökulmaa koskeva aineisto on kerätty Eterassa yhden tutkimushaastattelun avulla maaliskuussa 2017. Haastatteluun osallistuivat Eteran ylläkäri (jatkossa Y), kuntoutuspäällikkö (K) ja kaksi suurasiakaspäällikköä (A1 ja A2). Haastattelun kokonaiskesto oli 75 minuuttia ja sekä Y että K osallistuivat siihen alusta loppuun, kun taas A1 ja A2 saapuivat aikataulujen yhteensovituksesta johtuvista syistä noin tilastoaineistoa koskevien kysymyksiä puolivälissä. A1 saapui kymmenen minuuttia ja A2 13 minuuttia haastattelun alun jälkeen. Aikataulujen yhteensovitus on huomioitu haastattelurungon sisällössä. Haastattelu äänitettiin

muistiinpanotarkoituksessa haastateltavien luvalla. Lisäksi kaikkien haastateltavien sitaatit on käytetty heidän tarkastettavinaan ennen niiden käyttöä lopullisessa tutkimuksessa.

Haastattelu perustui puolistrukturoidulle teemahaastattelurungolle tutkimuksen johdannossa esitetyistä syistä. Haastattelurunko on liitteessä 3 ja se koostuu kahdesta eri tutkimusongelmiin perustuvasta teemasta: rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottumisesta työeläkekuntoutuksessa sekä työeläkekuntoutuksen kehittämisestä rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta. Ensimmäisen teeman alla tarkasteltiin tilastoaineistosta tehtyjä havaintoja kolmessa osassa: kuntoutujien taustan, kuntoutusprosessin ja kuntoutuksen tulosten näkökulmasta. Lisäksi haastateltaville esitettiin muutamia tilastoaineistosta suoraan nousemattomia kysymyksiä rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottumisesta työeläkekuntoutuksessa. Toisessa teemassa painopiste oli kolmessa eri työeläkekuntoutuksen kehittämisen ulottuvuudessa: rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien eroavuuden huomioimismahdollisuuksissa, tietojenvaihdossa ja yhteistyössä sekä maksuluokkajärjestelmään liittyvissä asioissa.

Ryhmähaastattelu oli osin itseohjautuva haastateltavien edistäessä keskustelua oma-aloitteisesti. Lisäksi, koska haastattelu koostui eri asiantuntemusalueiden asiantuntijoista, eri kysymyksiin vastaus löytyi usein eri asiantuntijoilta. Ennakoidusti etenkin haastattelun alkupuolella Y ja K olivat eniten äänessä, kun taas liiketoiminnallisempaa näkökulmaa lähestyttäessä haastattelun loppupuolella A1 ja A2 olivat suhteellisesti aktiivisempia. Tyypillisesti eri kysymyksiin vastaus löytyi noin kahdelta asiantuntijalta kerrallaan, joiden näkökulmaa loput mahdollisesti täydensivät. Tämän vuoksi alaluvussa 5.1.2 tarkasteltaviin asioihin liittyen on otettu esille tavanomaisesti noin kahden asiantuntijan lausunto, vaikka näkemys yleensä olikin asiantuntijoiden kesken jaettu. Mahdolliset eriävät näkökulmat on otettu analyysissä esille. Haastattelun yhteydessä käytettävissä on ollut tutkimuksen tilasto-osuuden havaintoja tuke-
massa kysymyksiä.

5.1.2 Tutkimustulokset

Tässä alaluvussa tarkastellaan Eterassa toteutetun ryhmähaastattelun tuloksia kahdessa osassa: ensin rakennusalan suurtyönantajien erottumista koskevien tuloksien suhteen ja sitten työeläkekuntoutuksen kehittämistä koskevien tulosten valossa. Haastattelussa käytetty

teemahaastattelurunko on esitetty liitteessä 3. Erottumista koskevat tutkimustulokset on esitetty liitteessä 4 ja työeläkekuntoutuksen kehittämistä koskevat tutkimustulokset liitteessä 5.

Ryhmähaastattelun ensimmäisen osuuden avulla saatiin suurimpaan osaan tilastoaineistosta havaittuihin rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottumismuotoihin uskottava syy. Toisaalta esille tuli joitain perusteluja näkökohtia tilastoaineiston luotettavuudesta. Myös täysin uusia erottumismuotoja tai -piirteitä nousi esille, kuten ammatti-identiteetin käsite sekä se, että Eteralla on nimetyt kuntoutuksen yhteyshenkilöt eri suurtyönantajille. Näin selvimpiä erottumisen syitä ei ole tarpeen enää työnantajahaastatteluissa käsitellä, vaan tilalle voidaan ottaa ryhmähaastattelussa esiin tulleita, uusia näkökohtia. Työllisyyttä pidettiin ryhmähaastattelussa oleellisena työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuden mittarina.

Työeläkekuntoutuksen kehittämiseen liittyviä asioita nousi esille koko haastattelun ajan, mutta myös tutkimushaastattelurungon kysymykset esitettiin tämän teeman ympärillä vapaammassa järjestyksessä kuin tilastohavaintoihin perustuvat ensimmäisen osan kysymykset. Liitteessä 5 haastattelun toista osaa tarkastellaankin enemmän eri kehitysideoihin ja eri kehittämisen aihepiireihin luokiteltuina kuin yksittäisiin kysymyksiin ja vastauksiin perustuen. Ennakoituja aihepiirejä olivat maksuluokkajärjestelmä ja tietojenvaihto, mutta aihepiiri rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien huomioinnista työeläkekuntoutuksessa jäi vähemmälle, kun toisaalta asiakasyrityksen omat prosessit ja toiminta nousivat ennakoitua huomattavammiksi aihepiireiksi.

Kaiken kaikkiaan ryhmähaastattelun työeläkekuntoutuksen kehittämistä koskeva osuus painottui työnantajan toimiin kuntoutusprosessiin ohjaamisessa tai prosessin alkuhetkiin. Maksuluokkajärjestelmää pidettiin haastattelussa erittäin tehokkaana, vaikkakin siinä tunnistettiin joitain selviä puutteita. Toisaalta haastattelu painottui odotettua vähemmän rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien eroavuuksien huomiointiin. Ryhmähaastattelun näkökohtien avulla myös tätä osuutta haastattelurungosta voidaan jalostaa ennen työnantajahaastatteluja.

5.2 Rakennusalan suurtyönantajan näkökulma

Tässä alaluvussa tarkastellaan rakennusalan suurtyönantajien edustajille toteutetuilla tutkimushaastatteluilla kerättyä aineistoa. Alaluvussa 5.2.1 kuvataan aineisto ja alaluvussa 5.2.2 käydään läpi keskeisimpiä tutkimustuloksia, jotka ovat tarkemmin esitetty liitteissä 7 ja 8.

5.2.1 Aineiston kuvaus

Rakennusalan suurtyönantajien näkökulmaa koskeva aineisto on kerätty kolmen tutkimus-haastattelun avulla touko-kesäkuussa 2017. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja kuhunkin osallistui yksi edustaja tutkimuksen rajauksen mukaisista rakennusalan suuryrityksistä. Näin kyseisten yritysten kuntoutujia sisältyi myös tutkimuksen tilastoaineistosta eroteltuun ryhmään. Kunkin yrityksen edustajan toimenkuvaan kuuluu yhteydenpito eläkevakuuttajaan päin työkykyasioissa, mukaan lukien kuntoutukseen liittyvä yhteydenpito. Kaikki ovat työskennelleet vuosia työkykyasioiden parissa ja kaikilla on myös tausta terveydenhuollon työstä. Haastateltavat kuvailivat tuntevansa maksuluokkajärjestelmästä vähintään perusidean, vaikka järjestelmään muuten pidettiinkin haastavana. Haastattelujen kesto oli 45-75 minuuttia ja niistä kaksi toteutettiin yritysten pääkonttoreilla ja yksi Eterassa. Haastateltavat eivät esiinny tutkimuksessa tunnistettavasti, vaan heidät on jatkossa numeroitu luvuilla 1-3. Haastattelut äänitettiin muistiinpanotarkoituksessa haastateltavien luvalla.

Haastattelut perustuivat puolistrukturoidulle teemahaastattelurungolle tutkimuksen johdannossa esitetyistä syistä. Haastattelurunko on liitteessä 6 ja se koostuu ryhmähaastattelussa käytetyn haastattelurungon tavoin kahdesta eri tutkimusongelmiin perustuvasta teemasta: rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottumisesta työeläkekuntoutuksessa sekä työeläkekuntoutuksen kehittämisestä rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta. Ensimmäisen teeman alla tarkasteltiin tilastoaineistosta tehtyjä havaintoja, minkä lisäksi haastateltaville esitettiin muutamia tilastoaineistosta suoraan nousemattomia kysymyksiä rakennusalan suurtyönantajien erottumisesta työeläkekuntoutuksessa sekä lisäksi ryhmähaastattelussa esiintyneitä ajatuksia. Toisessa teemassa painopiste oli kahdessa eri työeläkekuntoutuksen kehittämisen ulottuvuudessa: tietojenvaihdossa ja yhteistyössä sekä maksuluokkajärjestelmässä kannustimiseen. Vaikka yksilöhaastatteluissa käytetty haastattelurunko on rakenteeltaan samankaltainen kuin ryhmähaastattelussa käytetty haastattelurunko, on sen kysymyssisältö varsin erilainen. Tämä johtuu paitsi erilaisesta haastateltavien ryhmästä, myös siitä, että haastattelurunkoa oli mahdollista kehittää ryhmähaastattelun pohjalta. Osa ryhmähaastattelussa ennakkoimatta esille tulleista ajatuksista onkin otettu esille uusina asioina yksilöhaastattelujen rungossa. Näin haastattelujen ketjutus on mahdollistanut aiemmissa vaiheissa esille tulleiden ajatusten jatkotyöstämisen jo saman tutkimusprosessin aikana. Haastatteluiden yhteydessä käytettävissä on ollut tutkimuksen tilasto-osuuden havaintoja tukemassa keskustelua.

5.2.2 Tutkimustulokset

Tässä alaluvussa tarkastellaan työnantajille kohdistettujen yksilöhaastattelujen tuloksia kahdessa osassa: ensin rakennusalan suurtyönantajien erottumista koskevien tuloksien suhteen ja sitten työeläkekuntoutuksen kehittämistä koskevien tulosten valossa. Haastatteluissa käytetty teemahaastattelurunko on esitetty liitteessä 6. Erottumista koskevat tutkimustulokset on esitetty liitteessä 7 ja työeläkekuntoutuksen kehittämistä koskevat tutkimustulokset liitteessä 8.

Tilastoaineiston havainnot saivat työnantajahaastattelujen ensimmäisissäkin osissa pääasiassa tukea, joskin erityisesti rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien korkeampaan ikään liittyvä havainto hajautti haastateltavien näkemyksiä. Jo ryhmähaastattelussa esille tullut tekniikka palauttaa pidemmällä sairauslomalla olleet työntekijät säännönmukaisesti työkokeilun kautta takaisin työhön näyttää vaikuttavan moneen tilastoaineiston havaintoon. Samoin ryhmähaastattelussa esille tullut ammatti-identiteetti tunnistettiin myös työnantajahaastatteluissa vahvaksi ilmiöksi varsinkin vanhempien rakennusalan työntekijöiden kohdalla. Myös joitain uusia etuja, joita työnantajat näkevät työeläkekuntoutuksessa, tuli esille. Työllisyyttä pidettiin myös työnantajahaastatteluissa oleellisena työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuden mittarina. Myös yksilöhaastatteluissa yritysten omat prosessit ja toiminta nousivat esille keskiöön.

Ryhmähaastattelun tavoin työeläkekuntoutuksen kehittämiseen liittyviä asioita tuli esille yksilöhaastatteluissakin jatkuvasti, mutta myös tutkimushaastattelurungon kysymykset esitettiin tämän teeman ympärillä vapaammassa järjestyksessä kuin tilastohavaintoihin perustuvat kysymykset. Liitteessä 8 haastattelujen toista osaa tarkastellaankin enemmän eri kehitysideihin ja eri kehittämisen aihepiireihin luokiteltuina kuin yksittäisiin kysymyksiin ja vastauksiin perustuen. Ennakoituja aihepiirejä olivat ryhmähaastattelun kysymysrunгон tavoin maksuluokkajärjestelmä kannustamiseen sekä tietojenvaihto ja yhteistyö. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien huomioon otaminen jäi ryhmähaastattelun tavoin vähemmälle.

Kaiken kaikkiaan työnantajahaastatteluiden työeläkekuntoutuksen kehittämistä koskevassa osuudessa tuli esille runsaasti näkökulmia. Vaikka yhteistyötä Eteran kanssa työeläkekuntoutukseen liittyen pidettiin yleisesti erittäin hyvänä, löytyi lopulta kehitysajatuksia erityisesti palveluntuottajien sekä uusien Eteran asiantuntemuksen hyödyntämistapojen suhteen. Monet

maksuluokkajärjestelmää ja sen kannustimia koskevat näkökohdat olivat linjassa ryhmähaastattelujen vastaavien kanssa, joskin työnantajahaastatteluissa tuli esille useita konkreettisia esimerkkejä nykyisen mallin tuomista haasteista. Työnantajahaastatteluissa tuli esille myös aito välittäminen työntekijöistä sekä haastateltavien vahva terveydenhoidollinen tausta, mikä on huomioitava tulosten tulkinnassa. Esimerkiksi lisäämällä työnantajahaastatteluihin mukaan osaamista yritysten taloushallinnoista olisivat jotkin näkökohdat saattaneet hyvinkin muotoutua toisin.

6 YHTEENVETO

Tässä pääluvussa käydään läpi tutkimuksen johtopäätöksiä sekä arvioidaan tutkimusta kriittisesti. Luvussa käsitellään myös aihepiirin tulevaisuutta sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia, joita tutkimusta toteutettaessa on noussut esille.

6.1 Johtopäätökset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen oleelliset johtopäätökset tutkimusongelma kerrallaan. Lisäksi käydään läpi tutkimuksen viimeisen tavoitteen mukaisesti tutkimuksen yhteydessä saadut tiedot ja luvut koko Eteran työeläkekuntoutuksesta sekä lopuksi joitain tutkimusprosessin aikana saatuja yleisiä oppeja Suomen työeläkejärjestelmään liittyen.

6.1.1 Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottuminen kuntoutuksessa

Tutkimuksen ensimmäiset kaksi tutkimusongelmaa ovat:

1. *Miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?*
2. *Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran kuntoutuksessa?*

Tilastoaineiston perusteella rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien voidaan todeta erottuvan monella tavalla Eteran kuntoutuksessa. Tässä tutkimuksessa erottumistavat on jaettu kolmeen kategoriaan: kuntoutujan lähtökohtiin, kuntoutusprosessiin sekä kuntoutuksen tuloksellisuuteen. On huomattava, että havaintojen ryhmittely poikkeaa jonkin verran empirialuvuista 4 ja 5. Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksessa havaitut oleelliset erottumistavat sekä oleelliset havaitut syyt niiden taustalla. Lisäksi luvussa 6.1.1.4 on otettu esille muutamia muita havaittuja rakennusalan suurtyönantajien kuntoutusprosessien piirteitä.

6.1.1.1 Kuntoutujan lähtökohdat

Ikä. Ensimmäinen rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien havaittu eroavuus on ikä kuntoutusprosessin alkaessa: nämä kuntoutujat näyttäisivät olevan keskimääräistä vanhempia

kuntoutuksen alkaessa. Toisaalta myös kaikkein nuorimpien kuntoutujien luokka on tässä ryhmässä hieman korostunut. Korkeampi ikä herätti haastateltavissa tilastohavainnoista eniten kritiikkiä, sillä työnantajien ilmeinen tavoite on madaltaa tätä ikää, minkä eteen on myös tehty työtä yrityksissä. Ikä kytkeytyy myös tarkasteluryhmän diagnostiikkaan: korostuneet diagnoosit ovat pitkälti iän mukanaan tuomia vaivoja, jotka liittyvät raskaaseen työhön. Ikä näyttäisi kytkeytyvän myös osin rakennusalan ammattilp Peyton liittyviin asioihin sekä rakennustyöntekijöiden ”sitkeyteen”: työterveyshuoltoon saatetaan hakeutua vasta turhan myöhään. Joissain tapauksissa työpaikan omat sisäiset työjärjestelyt saattavat osaltaan myöhentää työeläkekuntoutukseen hakeutumista.

Sukupuoli. Sukupuolen puolesta rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat ovat muiden työnantajien kuntoutujiin nähden selvästi useammin miehiä kuin naisia. Sukupuolijakauma katsottiin liittyvän ainoastaan toimialaan, eikä edelleen juurikaan vaikuttavan kuntoutusedellytyksiin.

Diagnoosit. Työkykyä heikentävien ensisijaisten diagnoosien puolesta tuki- ja liikuntaelinvaivoista ovat tarkasteluryhmässä tavanomaista yleisempiä: kahdella kolmesta rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujasta aiheuttaa oikeuden työeläkekuntoutukseen ensisijaisesti juuri tuki- ja liikuntaelinvaiva. Tuki- ja liikuntaelinvaivoista edelleen nivelrikot näyttäisivät olevan vielä keskimääräistäkin yleisempiä kolmanneksen osuudellaan. Myös vammat jälkitiloineen ovat tässä ryhmässä korostuneita, kun taas vastaavasti mielenterveyden häiriöt näyttäisivät olevan suhteessa harvinaisempia tarkasteluryhmässä. Tuki- ja liikuntaelindiagnoosien runsautta katsottiin selittävän juuri toimialan ja työn raskasluonteisuus. Toisaalta esimerkiksi mielenterveyden häiriöiden suhteellista vähyyttä pohtiessa esille nousi, että tutkimalla ensisijaisten diagnoosien ohella myös toissijaisia diagnooseja mielenterveyden häiriöiden osuus olisi voinut tasoittua. Diagnoosien rooli kuntoutusprosessissa katsottiin ratkaisevaksi: esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivojen kohdalla raja omaan, fyysiseen työhön tulee esille niin ilmeisesti, että kevyempiin töihin koulutuksen tarve on usein itsestäänselvyys.

Koulutustaso ennen kuntoutusta. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien koulutustaso näyttäisi tässä aineistossa olevan jonkin verran matalampi kuin Eteran muilla kuntoutujilla. Rakennusalan yleisen koulutustason katsottiin olevan syynä tähän: teoriaosaamisen sijaan alalla on suhteessa enemmän hyötyä kätevistä käsistä. Lisäksi tähänkin piirteeseen aineistossa

vaikuttaa myös se, että rakennusalan yritykset ovat historiallisista syistä perinteisesti vakuuttaneet työntekijänsä Eterassa mutta toimihenkilönsä toisaalla.

6.1.1.2 Kuntoutusprosessin piirteet

Aloite työeläkekuntoukseen. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujia on tarvinnut tilastotilaston perusteella eläkelaitoksen aloitteesta kehottaa hakeutumaan työeläkekuntoutukseen tai antaa näille TyEL 36 §:n mukainen ennakkopäätös oikeudesta työeläkekuntoutukseen muita kuntoutujia harvemmin. Syyksi tähän ilmeni se, että rakennusalan suurtyönantajien sisäisiin prosesseihin kuntoutukseen ohjaamisessa on panostettu esimerkiksi palkkaamalla yrityksiin erityisiä työkykyasiantuntijoita sekä toisaalta panostamalla yhteistyöhön työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Jatkokysymykseen siitä, onko tämä panostus kaikkien suurtyönantajien ominaisuus, ilmeni, että syy on juuri työnantajan koon ja riskisemmän toimialan yhdistelmässä.

Kuntoutusprosessien määrä. Rakennusalan suurtyönantajien työntekijät näyttäisivät olevan kuntoutusprosessien lukumäärän valossa merkittävästi aktiivisempia hyödyntämään työeläkekuntoutusta kuin muut aineiston työntekijät. Syy tähän liittyy edelliseen kohtaan: rakennusalan suurtyönantajien sisäiset prosessit on viilattu niin, että työeläkekuntoutusta osataan käyttää silloin, kun se on mahdollista. Näin käyttökynnys työeläkekuntoutukseen on matala rutinoituneisuuden vuoksi. Toisaalta rakennusalan suurtyönantajat käyttävät järjestelmällisesti työkokeilua työhön paluun tueksi vähänkään pidemmän sairausloman jälkeen, minkä lisäksi kuntoutusmyönteisyys työntekijöiden tasolla ilmeni näissä yrityksissä hyvänä. Työkokeiluihin liittyen esille tulikin, että rakennusalan suurtyönantajilla on halukkuuden lisäksi myös käytännön mahdollisuudet järjestää ja muokata esimerkiksi kevyempiä työnkuvia. Eräs työnantajahaastattelussa noussut toteamus oli myös: ”Kaikki mahdollisuudet peliin, mitä vain saadaan irti kuntoutuslaitoksista.”

Toimeentulo ennen kuntoutusta. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien toimeentulo ennen kuntoutusta muodostuu keskimääräistä useammin sairauspäivärahasta tai työstä saatavasta palkasta. Vastaavasti muiden toimeentulon lähteiden osuus on suhteellisesti pienempi. Eri toimeentulon lähteiden tyyppillinen järjestys työkyvyttömyyden prosessissa huomi-

oon ottaen voidaan havaita, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat aloittavat kuntoutuksensa keskimääräistä nopeammin työkyvyn olennaisen heikentymisen jälkeen tai jo ennen sitä. Syy esimerkiksi sairauspäivärahan yleisyyteen toimeentulona liittyy juuri rakennusalan suurtyönantajien käytäntöön tukea sairauspäivärahalta paluuta työkokeilulla, minkä lisäksi myöhemmin tarkasteltava työsuhde vaikuttaa tähän.

Kuntoutuskeinot. Kuntoutuskeinoista rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla korostuu yhden työkokeilun käyttö, kun taas pelkkä koulutus on keskimääräistä harvinaisempi kuntoutuskeino. Työkokeiluissa puolestaan työkokeilut omassa työssä tulevat esille merkittävästi keskimääräistä useammin. Toisaalta myös työkokeilun ja koulutuksen yhdistelmä korostuu tässä ryhmässä. Kuntoutuskeinojen jakaumaa osaltaan selittää aiemmin läpikäyty tyypillinen polku palata pitkän sairausloman jälkeen omaan työhön työkokeilun kautta. Osaltaan tähän katsottiin vaikuttavan myös havaitut kuntoutujien lähtökohdat: korkea ikä ja matalampi koulutustaso hankaloittavat ja tekevät epätarkoituksenmukaisemmaksi suoraan koulutukseen hakeutumisen. Tämä yhdistettynä haastatteluissa esille tulleet, varsinkin iäkkäämmillä rakennustyöntekijöillä olevaan *ammatti-identiteettiin* heikentää halukkuutta vaihtaa ammattia ja suorastaan estää alanvaihdon, kun taas nuoremmilla työntekijöillä työn tai alan vaihtaminen ei näyttäydä niin haasteellisenä.

Työsuhde. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujilla, eli kuntoutujilla, joiden nykyinen tai sen puuttuessa edellinen työnantaja on rakennusalan suurtyönantaja, on selvästi useammin työsuhde voimassa kuntoutuksen alkaessa kuin keskimäärin. Työsuhteen tuki jatkuu ryhmässä myös kuntoutuksen yli niin, että tarkasteluryhmässä työsuhde on voimassa samalla työnantajalla kuin kuntoutuksen alkaessa myös reilusti useammin kuin muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla. Toisin sanoen rakennusalan suurtyönantajan kuntoutujan työsuhde päättyy kuntoutusprosessin aikana harvemmin kuin muiden työnantajien kuntoutujien kohdalla. Työsuhteiden paremman lähtötilan katsottiin liittyvän muun muassa työpaikkojen varhaiseen havaitsemiseen: näissä tapauksissa työntekijä on vielä työsuhteessa työkyvyn heikentymästä huolimatta. Syy työsuhteen pysyvyyteen näyttäytyi yksiselitteisesti riskienhallinnallisena: pitämällä kuntoutujan työsuhteen voimassa koko kuntoutusprosessin ajan työnantaja ikään kuin pitää potentiaalisen maksuluokkariskin ”näpeissään” paremmin sekä tiedonsaannin että vaikutusmahdollisuuksien suhteen. Toisaalta esille tuli myös halu pitää huolta työntekijöistä

ja tukea näitä työkykyongelmien kohdatessa. Lisäksi työeläkekuntoutuksella voidaan terveysperusteisesti ”täsmäkouluttaa” työntekijöitä työnantajan tarpeisiin, mikä ilmiselvästi puoltaa työeläkekuntoutuksen resurssien koulutetun työntekijän pitämistä työnantajan omilla palkkalistoilla myös kuntoutuksen jälkeen. Luvussa 2.3 käsitellyistä ammatillisen kuntoutuksen strategioista juuri rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla toinen, työn kysyntä-aspektiin vaikuttamisen strategia näyttääkin olevan erityisen voimakas.

6.1.1.3 Kuntoutuksen tuloksellisuus

Koulutustaso kuntoutuksen jälkeen. Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien koulutustaso näyttäisi nousevan kuntoutusprosessin aikana hieman keskimääräistä useammin; haastattelujen mukaan selvästikin tilastoaineistossa havaittua useammin. Matalamman koulutuksen lähtötason lisäksi syyksi näyttäytyi työnantajien vahva kuntoutus- ja koulutusmyönteisyys etenkin nuorten kuntoutujien kohdalla. Kaikkein selkeimpänä syynä tuli kuitenkin esille työnantajien rutinoituneen toiminnan tuloksena oleva koulutuspolku: rakennusalan suuryrityksissä muuntokouluttautuminen esimerkiksi työnjohtotehtäviin on hyväksi havaittu ja käytetty keino ratkaista työkykyongelmia. Tätä koulutustason nostamista ryhmähaastattelussa kuvattiin jopa ”alalle ominaisena mahdollisuutena”, johon myötävaikuttanee myös luvussa 3.3.1 todettu meneillään oleva rakennusalan noususuhdanne.

Kuntoutuksen lopputila 31.12.2016. Tilastoaineistossa vuonna 2015 alkaneista kuntoutuksista oli päättynyt tai kesken vuoden 2016 lopussa lähes täysin samat osuudet tarkasteltujen työnantajaryhmien välillä. Syynä tähän näyttäisi olevan se, että kuntoutusprosessien kestojen vertailu yhden pisteen kautta todennäköisesti on liian suppea tapa, sillä kuntoutuskeinojen kestot ovat lähtökohtaisesti hyvin erilaisia ja työnantajien vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi koulutusten kestoon ovat hyvin rajallisia. Näin poikkileikkaustarkastelun sijaan kuntoutusprosessien kestoa on perusteltua tarkastella pikemminkin pitkittäistutkimuksen keinoin.

Toimeentulon lähde kuntoutuksen jälkeen. Toimeentulo rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla poikkeaa muiden työnantajien kuntoutujista tarkastelutavasta riippuen. Mikäli tarkastellaan sitä, päätyykö kuntoutuja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle vai onko tämän toimeentulon lähde kuntoutuksen jälkeen jokin muu, eivät rakennusalan suurtyönanta-

jien kuntoutujat erotu juurikaan muiden työnantajien kuntoutujista. Sen sijaan, mikäli vertailaan työhön päätyneiden ja työttömiksi päätyneiden osuuksia keskenään, voidaan todeta, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat päätyvät kuntoutusprosessin jälkeen merkittävästi useammin työhön kuin muiden työnantajien kuntoutujat. Havainto kuntoutuksen lopputilojen samankaltaisuudesta aineistossa herätti ryhmähaastattelussa hieman kritiikkiä tilaston luotettavuutta kohtaan, mutta toisaalta sen todettiin kuvastavan järjestelmän oikeudenmukaisuutta: erilaisin panostuksin on mahdollista päästä työkykyisyyden näkökulmasta melko samoihin tuloksiin riippumatta työnantajasta kuntoutusprosessissa.

Työllisyysaste. Työllisyys osaltaan herätti kaikissa haastatteluissa paljon keskustelua. Rakennusalan suurtyönantajien yksiselitteinen näkemys olikin, että työllisyys on oleellinen mittari työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuden mittaamisessa –siitä huolimatta, että sillä ei ole merkitystä esimerkiksi maksuluokkavaikutusten valossa. Kaikissa haastatteluissa työllisyyden näkökulma jo kuntoutusta suunnitellessa nähtiin vahvasti tarpeellisena. Rakennusalan suurtyönantajilta tähän tuli näkemyksiä esimerkiksi työntekijöistä välittämisen ja vastuullisuuden kautta, mitä kuvaakin, että haastatteluissa toistui ilmaisu ”henkilölle hyvän ratkaisun” löytämisestä. Tätä vastausta osaltaan vahvasti työnantajahaastatteluissa se, että tarjottu jatkokysymys kuntouttamisesta huonosti työllistävään ammattiin ei juuri saanut ymmärrystä haastattelulta, vaikka silläkin ainakin lyhytaikaisesti maksuluokkavaikutus voitaisiinkin välttää.

6.1.1.4 Muut erottumistavat ja piirteet

Vakuutuskannan paloittelu. Ottamatta kantaa siihen, miten haastateltavien yritysten vakuutuskannat oli järjestelty, Eteran kuntoutuksen aineistoa tulkittaessa on huomioitava, että osa erityisesti rakennusalan yrityksistä vakuuttaa työntekijänsä Eterassa ja toimihenkilönsä toisaalla. Syy tähän on TyEL:a edeltäneessä aikakaudessa, jota on käsitelty alaluvussa 3.3. Joissain haastatteluissa mahdollisuutta vakuutuskannan paloitteluun pidettiin kielteisenä.

Yhteyshenkilö. Suurtyönantajille on Eterassa nimetty kullekin tietty kuntoutuksen yhteyshenkilö, mikä luonnollisesti vaikuttaa kuntoutusprosessien käytännön asioihin, kun yhteydenpito-kanava on vakiintunut. Ryhmähaastattelussa tähän liittyen nousi esille, että yhteyshenkilöstä huolimatta prosessit ja kuntoutuskeinot ovat kaikille kuntoutujille Eteran näkökulmasta sa-

mat. Syy nimetyn yhteyshenkilön taustalla kuvattiin olevan juuri se, että suurtyönantajilta tulevien kuntoutujien määrä on suuri. Toisaalta, suurtyönantajilla on intressi panostaa yhteydenpitoon eläkelaitokseen päin myös maksuluokkajärjestelmän kannustimien vuoksi.

Tunnistetut edut. Rakennusalan suurtyönantajat ovat ilmeisellä tavalla tunnistanee etuja hyvin hoidetussa työeläkekuntoutuksessa, mikä vaikuttaa kuntoutusmyönteisyyteen sekä siihen, että aiemmin kuvattuihin kuntoutuksen ohjauksen prosesseihin panostetaan. Näitä tunnistettuja, esille tulleita etuja ovat maksuluokkavaikutusten välttämisten ohella esimerkiksi työpäikan myönteisen ilmapiirin luonti, hyvän työnantajakuva ylläpitäminen sekä vähentyvät sairauspoissaoloprosentit. Lisäksi *moniosaajuus* tuli esille mielenkiintoisella tavalla siten, että kuntoutusprosessin läpi käyneet työntekijät voivat olla työpaikoilla ikään kuin ”työkyvyn lähettiläitä.” Tämä edelleen voi ennaltaehkäistä työpaikan työkykyongelmia tai kuntoutusten alkamisen viivästymistä.

6.1.2 Rakennusalan suurtyönantajien näkökulma kuntoutuksen kehittämiseen

Tutkimuksen kolmas tutkimusongelma on:

3. Miten kuntoutusta voitaisiin rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta kehittää?

Tässä luvussa käydään läpi kolmanteen tutkimusongelmaan liittyvät oleelliset tulokset ja johtopäätökset. Nämä on jaoteltu kahteen osaan: yhteistyöhön ja tietojenvaihtoon sekä maksuluokkajärjestelmään kannustimien.

6.1.2.1 Yhteistyö, tietojenvaihto ja kuntoutusprosessi

Nykytila. Työnantajan ja eläkevakuuttajan välisen yhteistyön haastatellut rakennusalan suurtyönantajien edustajat kuvailivat olevan erittäin hyvää; pitkäaikaista, tiivistä ja monipuolista.

Palveluntuottajat. Ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajiin liittyen esille tuli paljon toiveita työnantajilta. Ensinnäkin näiden ”avaaminen” katsottiin tarpeelliseksi; mitä palveluntuottajia Etera käyttää ja millä perusteella ne ovat valittu? Myös palveluntuottajien yhteydenpidolta toivottiin enemmän. Palveluntuottajilta toivottiin myös enemmän ymmärrystä työnantajien intresseistä sekä työllistymisen varmistamista kuntoutuksen jälkeen.

Eteran tarjoamat työkalut. Eteran uutta työkyvyttömyysriskin raportointityökalua pidettiin yleisesti erittäin hyvänä, eikä siihen liittyen osattu esittää parannusehdotuksia. Sen sijaan sähköisten asiointikanavien katsottiin voivan olla parempiakin.

Sparraus. Eteralta toivottiin myös työkaluna ”sparrausta” työkykyprosesseissa niin, että eläkevakuumattaja ja työnantaja yhdessä arvioisivat työnantajan työkykyprosessia kehittämiskulmasta. Ryhmähaastattelussa välittyikin kuva eläkelaitoksen vahvasta käsityksestä siitä, millaista työnantajien toiminnan ja prosessien työkykyasioissa tulisi olla, mikä puoltanee esille otetun sparrauksen potentiaalia. Kokonaisuuteen liittyy myös *työterveyshuollon rooli*: työterveyshuollossa katsottiin olevan vielä parantamisen varaa muun muassa ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamisessa, joten tämä työkykyprosessin arviointi voisi ulottua myös pelkkää työnantajayritystä laajemmalle.

Työnantajien välinen yhteistyö. Yhteistyöhön työkykyasioissa eri työnantajien välillä suhtauduttiin ajatustasolla myönteisesti. Osa yrityksistä näyttäisi jakavan työkykyosaamista jo keskenään, mutta työeläkevakuumattaja voisi ajatustasolla olla ehkä se taho, joka järjestää tällaisen foorumin suuremmalle työnantajajoukolle organisoidusti. Kysyntää tällaiselle foorumille on havaittu jo aiemminkin (Liukko & Kuuva 2015, 6-8). Ajatus kuntoutujavaihdosta eri alojen yritysten kesken katsottiin myönteisenä, eikä kilpailunäkökulmasta ongelmallisena ideana. Sen sijaan käytännön haasteet ainakin rakennusalan kohdalla tunnistettiin vahvasti.

Tietojenvaihto. Tietojenvaihdolta kuntoutusasioissa toivottiin työnantajahaastatteluissa paljon, mutta lainsäädännön rajoitteet tunnistettiin. Kiinnostavina tietoina pidettiin esimerkiksi kuntoutusprosessien nyky- ja päättymistiloja sekä henkilöiden eläkemenoriskejä. Ryhmähaastattelussa eläkemenoarvioiden kautta kuntoutujien ”hinnoittelua” pidettiin järjestelmän oikeudenmukaisuuden kannalta haasteellisena.

Työkykyvastaava. Työnantajahaastatteluissa välittynyt ja ryhmähaastatteluissa suoraan esille tullut osa yrityksen onnistunutta työkykyprosessia on yrityksen oma kontrolli työkykyasioista esimerkiksi palkkaamalla henkilö yritykseen varta vasten tähän tehtävään. Tämän katsottiin olevan huomattavasti toimivampi ratkaisu kuin kaiken työkykytoiminnan ulkoistaminen esimerkiksi työterveyshuollolle. Tätä ajatusta on mahdollista pohtia eteenpäin esimerkiksi niin, että voisiko eläkelaitos olla se toimija, joka tätä roolia riittävän suurille ja/tai työkyvyltään korkeariskisille asiakasyrityksilleen varta vasten tuo esille?

Erottumisen huomiointi. Ryhmähaastattelussa rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottumisen huomiointia pidettiin haasteellisena kokonaisuutena. Työnantajahaastatteluissa perustellusti tulikin esille se, että kyseinen erottuminen on osin hyvää (esim. valveutuneet prosessit, työnantajan tuki) ja osin huonoa (esim. alan korkeampi riskisuhde, ammattiylipeys). Konkreettisenä toiveena eräässä työnantajahaastattelussa kuitenkin tuli esille, että kuntoutusprosessin sujuvoittamiseksi esimerkiksi tavanomaisimmista työkokeiluista voisi työnantajien työkykyvastaavilla olla päätäntävalta, jotta kuntoutussuunnitelman erillinen hyväksymisen eläkelaitoksessa ei viivyttäisi prosessia. *Viiveet* nähtiin etenkin työnantajahaastatteluissa muutenkin haitallisina paitsi kuntoutusprosessien alkumetreillä, myös läpi prosessien.

Ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätös. Konkreettinen ryhmähaastattelussa esille tullut ajatus kuntoutusprosessin sujuvoittamiseksi on työnantajan automaattinen tiedottaminen myönteisistä ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksistä ilman erillistä lupaa oikeuden saaneelta työntekijältä. Työnantajat pitivät tätä huomattavan tärkeänä, sillä prosessi vaikeutuu ilman lupaa, vaikka erään työnantajan edustaja kuvasi tiedon jotain ulkopuolista kautta tälle kulkeutuvan kuitenkin ennemmin tai myöhemmin. Huomioiden luku 2.2.4 eläkelaitoksella ei lakisääteisesti kuitenkaan ole mahdollisuutta nykyisestä menettelystä poiketa.

6.1.2.2 Maksuluokkajärjestelmä ja kannustimet

Maksuluokkajärjestelmää ja sen kannustimia koskeneet ajatukset olivat pitkälti linjassa Eläketurvakeskuksen juuri tätä tutkimusta ennen julkaistun ja luvussa 3.2.3 tarkastellun kyselytutkimuksen kanssa (Liukko ym. 2017, 92-101). Näin kyselytutkimuksen havaintoon siitä, että työnantajien näkemykset maksuluokkajärjestelmästä eivät juurikaan vaihtelee toimialojen välillä, saatiin osin vahvistusta tämän tutkimuksen kautta. Tutkimusten osittaisen päällekkäisyyden vuoksi näistä kehitysajatuksista oleellimmat käydään tässä luvussa läpi tiiviimmin kuin edellisen luvun kehitysajatukset. On myös huomioitava, että maksuluokkajärjestelmää koskevat ajatukset ovat pääosin koko järjestelmää, eivätkä vain yhtä työeläkevakuuttajaa koskevia.

Kannustin saa toimimaan työkykyasioissa. Kaikissa haastatteluissa katsottiin, että maksuluokkajärjestelmään rakennettu kannustin saa työnantajat toimimaan työkykyasioissa, edelleen edistään työeläkekuntoutustakin. Sen sijaan kannustinta pidettiin yleisesti jopa tarpeettoman

ankarana varsinkin korkean riskisuhteen yritysten kohdalla. Esillä olikin, voisiko järjestelmä jotenkin olla myönteisesti kannustavampi niidenkin yritysten kohdalla, jotka toimialalle ”ominaisen” riskisuhteen vuoksi ovat tiukasti perusluokan neljä yläpuolella?

Kannustimen alaraja. Rakennusalan suurtyönantajat ottivat esille sen, että pienemmätkin yritykset voisi tuoda edes ajatustasolla mukaan kannustimen piiriin. Tähän on kolmannessa luvussa tullut esille kaksi näkökohtaa: kannustimen toimivuuden on havaittu olevan kiinni etupäässä tietoisuudesta kannustimen olemassaolosta, eikä niinkään sen tekniikasta (Koning 2012, 67-80). Toisaalta maksuluokkajärjestelmän piirin suurentamisen on katsottu aiheuttavan merkittäviä lisäkustannuksia järjestelmän toimeenpanoon (ETK:n laskuperustejaos 2010, 196-201).

Tunnettuus. Maksuluokkajärjestelmän kannustimen tuntemus nähtiin myös työnantajahaastatteluissa tarpeellisena: haastatteluissa yrityksissä koulutetaan kannustimen perusteet myös lähiesimiehille. Jatkoa pohtien, voisiko eläkelaitos olla aloitteellisempi maksuluokkajärjestelmän perehdyttämisessä esimerkiksi aiemmassa luvussa käsitellyn ”sparrauksen” yhteydessä?

Toimialojen riskisuhteet. Työnantajahaastatteluissa tuli esiin se, että työkyvyn suhteen korkeariskisten alojen yritykset tulevat maksuluokkajärjestelmässä kielteisellä tavalla esille riippumatta siitä, miten paljon niissä ponnistellaan työkyvyn eteen. Mielenkiintoisena, kärjistettynä esimerkkinä tuotiinkin esille se, että olisiko jossain tilanteessa erittäin korkean riskin toimialalla toimivan yrityksen perusteltua ulkoistaa omia työntekijöitään pienille alihankkijoille, jotka eivät maksuluokkajärjestelmän piiriin kuulu? Kaiken kaikkiaan, huomioiden luku 3.3, erilaiset toimialat erilaisine työtehtävineen ja työkykyongelmineen näyttävät olleen työeläkejärjestelmälle kautta aikain omanlaatuinen haasteensa, kuten tässäkin yhteydessä.

Porrasteisuus. Maksuluokkajärjestelmän karkea porrastus nähtiin kaikissa haastatteluissa yksinomaan kielteisenä asiana. Tarkempia kielteisiä ominaisuuksia porrasteisuudessa kuvattiin olevan sen ennalta-arvaamattomuus ja epätarkkuus. Haastatteluissa katsottiin tarpeelliseksi järjestelmän uudistaminen kohti lineaarisempaa mallia; esimerkiksi tiheämpi porrastus järjestelmässä saattaisi olla ratkaisu tähän.

Vaikutusmahdollisuudet. Työnantajien rajalliset vaikutusmahdollisuudet osaan sairauksista, jotka lopulta aiheuttavat työkyvyttömyyden ja edelleen maksuluokkavaikutuksen työnantajille nähtiin ongelmallisena. Olisiko osa diagnoosien pääluokista sellaisia, että kun ensisijainen

työkyvyttömyyden diagnoosi kuuluu tähän, ei työnantajalle aiheudu maksuluokkavaikutusta? Vuoden 2017 alusta tälle saralle onkin tehty jo muutoksia vapaa-ajan tapaturmien, raideliikennevahinkojen ja vajaakuntoisten eläkkeiden maksuluokkavaikutusten kohdalla; esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmista aiheutuvat eläköitymiset eivät tietyin edellytyksin enää vaikuta työnantajan maksuluokkaan (Telp 2017k).

Useampi vastuullinen työnantaja. Se, että maksuluokkajärjestelmä tasaa vastuuta eläkemenosta työkyvyttömyyttä edeltäneiden kahden vuoden aikaisille työnantajille, katsottiin lähtökohtaisesti hyväksi asiaksi järjestelmässä. Sen sijaan työnantajahaastatteluissa toivottiin vaikutusmahdollisuuksia tällaisissa tapauksissa, joissa edellisellekin työnantajalle tulisi työkyvyttömyyseläköitymisestä vastuuta. Näin kun työntekijän työssä pysymistä koskeva kannustin on kohdennettu useammalle työnantajalle, olisi myös perusteltua tarjota järjestelmässä parempia vaikutusmahdollisuuksia myös tälle edelliselle työnantajalle ainakin siinä tapauksessa, että tavoitellaan pelkästään kuntoutuksen tuloksellisuutta työelämässä pysymisen näkökulmasta.

6.1.3 Eteran työeläkekuntoutus

Tässä tutkimuksessa käytetyllä tilastoaineistolla saatiin rakennusalan suurtyönantajien kuntoutuksen ohella myös koko Eteran työeläkekuntoutuksesta tietoa ja lukuja, jotka käydään läpi tässä luvussa.

Kuntoutujan lähtökohtiin liittyen Eteran kuntoutujat tyypillisimmin kuuluvat ikäluokkaan 45-54 vuotta kuntoutuksen alkaessa. Kuntoutujista 57 prosenttia on yli 45-vuotiaita kuntoutuksen alkaessa. Eteran kuntoutujat ovat pääasiassa miehiä: koko aineistosta 78 prosenttia on miehiä. Diagnoosien puolesta tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat Eteran yleisimpiä ensisijaisia kuntoutusoikeuden aiheuttavia diagnooseja: 58 prosentilla aineiston kuntoutujista on tuki- ja liikuntaelinsairaus, kun taas 12 prosentilla on mielenterveyden häiriö ja 11 prosentilla vamma tai sen jälkitila. Eteran kuntoutujat ovat keskimäärin melko matalasti pohjakoulutettuja: lukion tai korkeakoulun on käynyt vain 14 prosenttia aineistosta. Edelleen noin joka kahdennenkymmenennen kuntoutujan koulutustaso nousi prosessin aikana. Rakennusalan kuntoutujia koko aineistosta on suurin osa, eli 56 prosenttia. Näin ollen muistakin kuin rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujista 48 prosenttia tulee rakennusosalta.

Kuntoutusprosesseihin liittyen Etera on kehottanut noin joka viidettä aineiston kuntoutujaa hakeutumaan kuntoutukseen. Noin joka kymmenennellä kuntoutujalla on kuntoutustoimenpiteitä myös ennen tai jälkeen vuonna 2015 alkaneen, tässä tutkimuksessa tarkastellun prosessin. Kuntoutujista 15 prosentilla on ollut työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyvä valitusasia viireillä, kun taas kuntoutusasioihin liittyvien valitusasioiden osuus on pieni. Kuntoutujien kuntoutusprosessia edeltävänä toimeentulona yli kolmanneksella on sairauspäiväraha ja vajaalla kolmanneksella kuntoutustuki. Noin joka kymmenes kuntoutuja tulee prosessiin palkkatyöstä ja noin joka kymmenennen toimeentulon ennen kuntoutusta muodostaa työttömyysetuus. Yksi työkokeilu, työkokeilu yhdistettynä koulutukseen sekä pelkkä koulutus muodostavat kukin noin kolmanneksen käytetyistä kuntoutuskeinoista Eterassa. Työkokeilut ovat yleisempiä kuntoutujan ollessa iäkkäämpi, kun taas koulutukset ovat yleisempiä kuntoutujan ollessa nuorempi. Vajaalla kahdella kolmesta kuntoutujasta on työsuhde voimassa kuntoutuksen alkaessa ja näistä samalla työnantajalla on työsuhde voimassa 56 prosentilla kuntoutuksen päättyessä.

Kuntoutuksen tuloksellisuuteen liittyen aineiston kuntoutujista 62 prosentilla oli kuntoutus päättynyt 31.12.2016 mennessä, siis vähintään vuoden, mutta alle kahden vuoden kuluttua kuntoutuksen alkamisesta. Päättyneiden kuntoutusten tuloksellisuutta voidaan kuntoutusta seuranneen toimeentulon valossa arvioida monella tavalla. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä kuitenkin tällöin sai viidennes aineistosta, jolloin työssä tai jonkin muun etuuden varassa oli noin neljä viidestä. Varmuudella palkkatyössä näistä kuntoutuksensa päättäneistä oli noin kaksi kolmesta.

6.1.4 Opit työeläkejärjestelmästä

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen yhteydessä saatuja yleisluontoisempia oppeja suomalaisesta työeläkejärjestelmästä. Nämä liittyvät erityisesti toimialoihin, työkyvyn tutkimukseen, työeläkejärjestelmän kannustimiin sekä järjestelmän tuntemukseen.

Toimialat ja ylipäätään erilainen työ näyttävät olleen työeläkejärjestelmälle aina jonkinlainen haasteensa; tarkemmin päänvaivaa ovat aiheuttaneet eripituiset työsuhteet mukaan lukien kausityö, suhdanneherkkä työ, eri tavoin kuormittava työ, toimialojen kokojen eroavuus sekä muun ohessa niiden sisäinen identiteetti. Tietotekninen kehitys ajan saatossa on kuitenkin merkinnyt teknisten rajoitteiden vähentymistä työsuhteiden vakuuttamisessa, mikä luvussa

3.3.2 viitatuksi on myötävaikuttanut esimerkiksi työeläkelainsäädännön selkiyttämiseen. Samoin työnkuvien luonne ajan myötä on muuttunut, mikä ilmeisellä tavalla tulee jatkumaan myös tulevaisuudessa.

Toimialat vaikuttavat työkyvyn tutkimukseen olennaisesti: koko työeläkejärjestelmän työkykyä koskevat keskiarvoluvut kyllä kuvaavat koko järjestelmätason työkykyä, mutta toisaalta eivät kohdennetusti mitään toimialaa. Huomioiden, että vakuutuksenottajat ovat yksittäisiä yrityksiä, on niille ilmeisellä tavalla relevantimpaa työeläkevakuutusyhtiön toimesta tuoda esille kyseisen yrityksen toimialan, mahdollisesti myös yrityskoon, mukaista työkykyyn liittyvää osaamista. Vaikka työkyvyn tutkimuksen rooli ja määrä työeläkejärjestelmässä ovat ajan saatossa muuttuneet, on työeläkeyhtiöillä kuitenkin käytettävissään laajaa aineistoa työntekijöiden työkyvystä. Edelleen tietoteknisen kehityksen myötä myös edistyneet tutkimusmenetelmät tälle aineistolle ovat mahdollisia.

Sosiaalivakuutukseen sisällytetyt kannustimet ovat mielenkiintoinen vakuutustekninen mahdollisuus. Kun otetaan huomioon, että lakisääteisellä vakuuttamisvelvollisuudella katetaan työeläkevakuutuksen tapauksessa kaikki työnantajat, voidaan vakuutukseen sisällytetyillä kannustimilla vaikuttaa erittäin laajaan henkilöpiiriin –laajempaan, kuin vapaaehtoisten vakuutusten kautta olisi mahdollista. Vaikka kannustimien sisällyttämisellä lakisääteiseen vakuutukseen on ilmeiset poliittiset haasteensa, on sillä erittäin suuri potentiaali vaikuttaa haluttuihin asioihin, kuten tässä tapauksessa työkykyyn.

Kannustimiin ja työeläkejärjestelmän tuntemukseen liittyen tutkimuksessa havaittiin, että rakennusalan suurtyönantajat kouluttavat maksuluokkajärjestelmän kannustimen perusteet lähiesimiehilleen. Koska koulutustarve on olemassa, voidaan ennakoida, etteivät työntekijät lähtökohtaisesti tunne työnantajansa vastuuta työkyvyttömyyseläkkeistä. On kuitenkin vaikea ennakoida, mihin tämän tuntemuksen kaikille työntekijöille asti levittämisellä voitaisiin vaikuttaa. Kysymys liittyy myös laajemmin melko ajankohtaiseen keskusteluun luottamuksesta työeläkejärjestelmää kohtaan: tulisiko työeläkevakuutettujen tuntea työeläkejärjestelmä paremmin? Koska ideaalitilassa työeläkevakuutus tulee koskemaan kaikkia kansalaisia ainakin jossain määrin heidän elinkaarellaan, löytyisi työeläkejärjestelmän opettamiselle jo osana peruskoulun oppimäärää melko selviä perusteita.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimusta kriittisesti eri näkökulmista. Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, miten ja miksi rakennusalan suurtyönantajat erottuvat Eteran työeläkekuntoutuksessa. Lisäksi tavoitteena oli tuoda esille niitä kehitysideoita, jotka päätavoitteen selvittämisen yhteydessä tulivat esille sekä muodostaa ylätasolla kuva Eteran kaikkien asiakasyri-tysten työntekijöiden kuntoutuksesta. Tutkimuksessa löytyi lukuisia tapoja, joilla rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat erottuvat Eteran työeläkekuntoutuksessa, minkä lisäksi erottumistavoille löytyi uskottavia syitä. Päätavoitteen selvittämisen yhteydessä esille tuli runsaasti kehitysajatuksia sekä työeläkekuntoutuksen yhteydenpitoon ja tietojenvaihtoon että maksuluokkajärjestelmään ja sen kannustimiin liittyen. Lisäksi ennakoidusti tilastoaineistosta saatiin esille useita piirteitä, joilla Eteran työeläkekuntoutusta käytetyn aineiston valossa voidaan kuvailla. Tutkimuksessa täten kokonaiskuvassa onnistuttiin vastamaan asetettuihin tutkimusongelmiin sekä saavutettiin asetetut tavoitteet.

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136-137). Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, että tutkimus kykenee antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius puolestaan viittaa tutkimuksen pätevyYTEEN eli siihen, että tutkimus kykenee mittaamaan juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233) Käsitteiden keskinäisestä suhteesta todettakoon, että tutkimus voi olla reliaabeli, vaikka se ei olisi validi, mutta sama ei toimi toisin päin (Koskinen ym. 2005, 254-255).

Tavanomaisesti nähdään, että tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa useiden tutkimusmenetelmien käytöllä eli triangulaatiolla (Hirsjärvi ym. 2009, 233). Tämä tutkimus on monimetoditutkimus, jossa hyödynnetään kolmea eri aineistoa useamman tutkimusmenetelmän avulla. Tämä puhuu tutkimuksen validiteetin puolesta. Tutkimuksessa käytetyssä aineistotriangulaatiossa on toisaalta heikkoutensa: se johtaa määrällisesti suureen aineistoon varsinkin laadullisen aineiston osalta (Eskola & Suoranta 1998, 69-71). Tässä tutkimuksessa laadullistakin aineistoa oli kahdenlaista: ryhmähaastattelulla hankittua eläkevakuuttajan näkökulmaa sekä yksilöhaastatteluin hankittua työnantajan näkökulmaa. Näin tutkimuksessa käytetyn aineiston määrä kasvoi huomattaviin mittoihin edelleen jossain määrin heikentäen yksittäisten aineiston osien analyysin syvyyttä.

Tutkimusta voidaan pitää reliabelina, mikäli kaksi tutkijaa voisi erillisissä tutkimuksissa päätyä samanlaisiin tuloksiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186). Toisaalta laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan kohentaa selostamalla tutkimuksen toteutus erityisesti aineiston tuottamisen suhteen tarkasti (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tässä tutkimuksessa on kukin kolmesta aineiston osasta pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja etenkin tilastoaineiston suhteen tämä on tehty kaikkia yksityiskohtia myöden. Näin ollen tämän tutkimuksen raportoinnin avulla todennäköisesti olisi mahdollista hankkia hyvin vastaava aineisto kuin mitä tutkimuksessa on käytetty. Tutkimuksen aihepiiri kuitenkin on hyvin monialainen, mikä johtaa siihen, että aineistoa voitaneen analysoida monien eri luokittelutapojen avulla. Näin ollen tutkijan mahdollisuus toteuttaa analyysi eri tavoin luokitteluja tekemällä heikentää tutkimuksen reliabiliteettia. Hirsjärvi & Hurme (2008, 186) kuitenkin ottavat esille eräänä reliabeliuden määrittämistapana sen, että useampi aineiston arvioija voisi keskustelemalla päästä luokitteluista yksimielisyyteen. Tämä todennäköisesti toteutuisi tämänkin tutkimuksen kohdalla.

Eskola ja Suoranta (1998, 164-165) toteavat, että tutkimuksille on, menetelmästä riippumatta, ominaista liian aikainen aineiston keruu. Tähän peilaten tutkimuksen tilastoaineisto todennäköisesti kerättiin oikea-aikaisesti, eli tutkimusprosessin ensimmäisellä neljänneksellä, mutta varsinkin työnantajahaastatteluista olisi ollut mahdollista saada irti vieläkin enemmän toteuttamalla haastattelut jonkin verran myöhäisemmässä vaiheessa tutkimusprosessia. Tällöin teoriaa olisi ollut mahdollista hyödyntää syvemmin esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen strategioiden suhteen. Tähänkin haasteeseen pyrittiin tutkimuksen aikana vastaamaan huolellisella suunnittelulla ja esimerkiksi oleellisten käsitteiden hyvällä hallinnalla ennen tutkimushaastattelujen toteuttamista.

Tilastoaineisto perustuu satunnaisen tai ei-satunnaisen otannan sijaan kokonaisotantaan, sillä tarkasteltavina ovat kaikki Eteran vuonna 2015 alkaneet kuntoutukset (Metsämuuronen 2003, 31). Näin rajatun aineiston sisällä ei täten ole lähtökohtaisesti sijaa satunnaisuudelle. Oleellisin sattumanvaraisuuden mahdollistava tekijä tilastoaineistossa on sen rajallinen tutkittavien tapauksien määrä: aineistossa on tutkittu 403 kuntoutujaa, joista 63:lla viimeisin työnantaja on ollut rakennusalan suurtyönantaja. Soveltaen vakuutustoiminnankin kannalta ensiarvoisen tärkeää suurten lukujen lakia (Rantala & Kivisaari 2014, 66-67) voidaan tilastoaineistoa kritisoida siten, että se jättää täysin avoimeksi heilahtelun eri vuosien välillä. Tätä mahdollisuutta

olisi voitu pienentää laajentamalla tilastoaineiston aikarajausta esimerkiksi tällä vuosikymmenellä alkaneisiin kuntoutuspolkuihin. Näin aineiston laajuus olisi kuitenkin kasvanut niin, ettei kokonaistutkimus enää olisi ollut resurssinäkökulmasta mahdollista, jolloin olisi ollut tarpeen suorittaa laajemmasta aineistosta otanta edelleen luoden otantoihin liittyviä sattuman mahdollisuuksia tutkimukseen. Lisäksi numeraalisen tiedon käsittelystä on todettava, ettei käytetty pyöristystarkkuus ole yhtenäinen läpi tutkimuksen, vaan pyöristystarkkuutta on sovellettu harkiten tilanteen ja tarkoituksen mukaan. Tällä tuskin kuitenkaan on olennaista vaikutusta tutkimustuloksiin, kun huomioidaan tilastoaineiston rooli tutkimuksen kokonaisuudessa.

Eräs tapaustutkimukselle ominainen heikkous on tutkijan suhde tutkittaviinsa. (Ryan, Scapens & Theobald 2002, 158-160). Tämänkin tapaustutkimuksen aineisto on vaatinut pääsyn organisaatioon, sen järjestelmiin sekä luottamukselliseen informaatioon, minkä on mahdollistanut tutkijan työsuhte Eterassa. Luottamuksellisuutta tutkimuksessa onkin pidetty silmällä koko tutkimusprosessin ajan: tilastoaineistossa ei ole tunnistettavissa yksittäisiä yrityksiä tai kuntoutujia. Ryhmähaastattelulla saadun aineiston haastateltavat ovat asemiansa kautta osin tunnistettavissa, mutta heidän sitaattinsa on käytetty kunkin tarkastettavina ennen niiden käyttöä tutkimuksessa. Yksilöhaastattelujen suhteen on korostettu anonymiteettiä: työnantajien edustajat eivät ole tunnistettavia tutkimuksessa.

Tässä tutkimuksessa on tehty useita rajauksia, joista oleelliset ovat tarkasteltavien kuntoutujien työnantajan koko, toimiala ja eläkevakuuttaja sekä edelleen tarkastelun aikaikkuna. Näin tutkimustuloksiin vaikuttavat useat rajaukset, mikä jossain määrin vaikeuttaa aineistosta tehtyjen havaintojen syiden etsimistä. Esimerkiksi tilastoaineistossa ilmenneelle rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien korkeammalle kuntoutuksen aloittamisiälle ei tutkimuksessa löydetty esille selvää syytä senkään suhteen, onko havainnon taustalla vain toimiala, yrityskoko, mahdollisesti työeläkevakuuttaja vai tarkastelun aikarajaus.

6.3 Tulevaisuus jatkotutkimusmahdollisuuksineen

Tutkimus yhdistää lukuisia kokonaisuuksia keskenään, mikä on sen vahvuus ja heikkous: aihepiirin laajahkolla rajauksella varmistutaan, ettei oleellisia näkökulmia jää huomiotta, mutta toisaalta samalla tutkimuksen syvyyden suhteen joudutaan tekemään kompromisseja. Tässä

tutkimuksessa on kartutettu ymmärrystä ilmiön kokonaisuudesta, mutta sijaa yksityiskohtaisemmille ja rajatumille tutkimuksille on aihepiirissä runsaasti. Jatkotutkimusmahdollisuuksia toki on liki rajattomasti tutkimuksen eri osa-alueilla, kuten työkyvyssä tai vakuutusten hinnoittelussa, mutta myös spesifimmin toimialojen työkyvyttömyysriskisuhteissa tai työeläkekuntoutuksen tuloksellisuudessa.

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu kokonaisuutta rakennusalan suurtyönantajan näkökulmasta, mutta asiaa voisi tarkastella myös muista näkökulmista, kuten kuntoutujan, palveluntuottajan tai työterveyshuollon näkökulmasta. Toisaalta tutkimusten rajausten muuttaminen esimerkiksi niin, että tarkastelu keskittyisi suurtyönantajien sijaan kokonaisiin toimialoihin mahdollisesti niitä vertaillen voisi tuottaa mielenkiintoisia tuloksia.

Erityisesti toimialat näyttäytyivät tutkimuksessa työeläkejärjestelmän historiaankin peilaten kokonaisuudelta, jonka ymmärrystä työeläkejärjestelmässä voitaisiin kartuttaa vielä lisää. Esimerkiksi toimialojen työkykyä koskevilla tilastoaineistoilla voisi olla saatavissa ymmärrystä, jota eläkevakuuttajien työkyky- ja työhyvinvointipalvelut voisivat hyödyntää hyvinkin konkreettisesti. Tutkimusmetodien näkökulmasta tilastoaineistojen laajuutta on kuitenkin syytä pohtia tarkoin, sillä kaikki aineisto, jota voitaisiin tilastollisestikin käsitellä, tuskin on eläkevakuuttajien järjestelmistä saatavilla koneellisesti. Työeläkekuntoutusta on tässä tutkimuksessa tutkittu poikkileikkaustutkimuksen keinoin, jolloin esimerkiksi kuntoutusprosessien keston suhteen johtopäätösten tekeminen muodostui ongelmalliseksi. Tähän on mahdollista vastata pitkittäistutkimuksen keinoin, mikä näyttäytyykin erityisen perustellulta, kun huomioidaan työeläkekuntoutusprosessien verrattain pitkä kesto ja riippuvuus kulloinkin valituista kuntoutuskeinoista.

Kokemusperäisen vakuutuksen hinnoittelussa näyttäisi olevan vielä jatkotutkimusmahdollisuuksia paitsi työeläkejärjestelmässä, myös laajemmin. On tosin myönteistä, että esimerkiksi Eläketurvakeskuksen ajankohtainenkin tutkimuspanostus (ks. Liukko ym. 2017) kohdistuu juuri maksuluokkajärjestelmän kannustimiin ja toimivuuteen. Myös tämän tutkimuksen valossa maksuluokkajärjestelmän kannustin näyttäytyy isossa kuvassa toimivana, vaikka siinä ilmeisiä puutteita onkin. Ulkoisvaikutusten eristäminen ulos kokemusperäisen vakuutuksen kannustimien tutkimisessa kuitenkin näyttäytyy erittäin haasteellisena tavoitteena. Työurien pidentämistä käsittelevän yhteiskunnallisen keskustelun keskellä kysymys kuuluukin, voisiko työeläkevakuutukseen sisällyttää lisää kannustimia?

LÄHDELUETTELO

Kirjallisuus

- Ahteensivu, Aarno. 2006. Myötävaikutus vakuutusjärjestelmien ominaisuutena. Teoksessa: Kultalahti, Jukka (toim.) & Penttilä, Jukka. Oikeus- ja vakuutustiedettä 2006. Tampereen yliopisto, oikeustieteiden laitos. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy. 381-408.
- Ambachtsheer, Keith. 2013. Suomen eläkejärjestelmä: Instituutiorakenne ja hallinto. Helsinki: Eläketurvakeskus. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/TAITTO%20OSA%20%20AMBACHTSHEER.pdf> (Luettu 9.7.2017)
- Anttila, Pirkko. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Luku 9.1.4.6. www.metodix.com. Saatavilla: <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedonhankinta/#9.1.4.6> Asiantuntijahaastattelu (Luettu 23.4.2017)
- Australian Centre for Financial Studies. 2016. Melbourne Mercer Global Pension Index. Saatavilla: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/MMGPI2016-Report.pdf> (Luettu 9.7.2017)
- Barr, Nicholas. 2013. Suomen eläkejärjestelmä: Riittävyys, kestävyys ja järjestelmän rakenne. Helsinki: Eläketurvakeskus. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/TAITTO%20OSA%20%20BARR.pdf> (Luettu 9.7.2017)
- Berg-Andersson, Birgitta. 2000. LEL-alojen kehitysnäkymät. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLa. Taloustieto Oy. Helsinki: Yliopistopaino.
- Blake, David. 2006. Pension Economics. John Wiley & Sons Ltd. Iso-Britannia: TJ International Ltd.
- Brannen, Julia. 1992. Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research. Ashgate Publishing Company. Iso-Britannia: Athenaeum Press Ltd.
- Creswell, John & Plano Clark, Vicki. 2007. Designing and Conducting Mixed Methods Research. Sage Publications Inc. Yhdysvallat.
- D'Ambrogio-Ola, Barbara. 2016. Suomen työeläkejärjestelmän maksujen määräytyminen ja vakavaraisuus. Teoksessa: Tenhunen, Sanna & Vaittinen, Risto (toim.). Eläketalous. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Jyväskylä: Hansaprint Oy. 156-190.
- De Groot, Nynke & Koning, Pierre. 2016. Assessing the effects of disability insurance experience rating. The case of The Netherlands. Labour Economics 41 (2016). 304-317.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Etera. 2004. Vuosikertomus 2003. Salpausselän kirjapaino Oy.

Etera. 2017. TyEL-vakuutusmaksuopas suuryritykselle. Saatavilla: https://www.etera.fi/sitecollectiondocuments/esitteet/etera_tyel_vakuutusmaksu_opas_say.pdf
(Luettu 27.3.2017)

ETK:n laskuperustejaos. 2010. Eläkkeellesiirtymisikä ja työnantajan kannusteet. Teoksessa: Uusitalo, Hannu; Kautto, Mikko & Lindell, Christina (toim.). Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Eläketurvakeskuksen selvityksiä. Helsinki: Edita Prima Oy. 196-213. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/selvitys%20110.pdf>
(Luettu 11.7.2017)

Gould, Raija; Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila (toim.). 2012. Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Helsinki: Erweko Painotuote Oy. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/Toimiiko%20ty%C3%B6el%C3%A4kekuntoutus.pdf> (Luettu 9.7.2017)

Järvikoski, Aila & Paatero, Heidi. 2001. Ammatillisen kuntoutuksen kehityssuuntia. Teoksessa: Tuominen, Eila (toim.). Muuttuva työ ja eläketurva. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Helsinki: Hakapaino Oy. 232-249.

Hannikainen, Matti & Vauhkonen, Jussi. 2012. Ansioiden mukaan: Yksityisalojen työeläkkeiden historia. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Halsas, Karl-Johan & Heinonen, Riitta. 1978. Rakennusalan työeläkekassa vuosina 1962-1975. LEL Työeläkekassan julkaisuja 2:1978. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Kangas, Olli & Niemelä, Mikko. 2017. Riskit, vakuutus ja sosiaalivakuutus. Teoksessa: Havakka, Pauliina; Niemelä, Mikko & Uusitalo, Hannu (toim.). Sosiaalivakuutus. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Turenki: Hansaprint Oy. 8-54.

Koning, Pierre. 2012. Anticipated and Unanticipated Incentives of Disability Insurance Experience Rating: the Case of the Netherlands. Policy and Practice in Health and Safety. Volume 10, 2012 - Issue 2. 67-80.

Korkeamäki, Ossi & Kyyrä, Tomi. 2009. Institutional rules, labour demand and disability programme participation. Eläketurvakeskus. Helsinki: Edita Prima Oy. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129136/Institutionalruleslabourdemandanddisabilityprogrammeparticipation.pdf?sequence=1> (Luettu 11.7.2017)

Korpilahti, Marja; Kukkonen, Sirpa; Mikkola, Juha & Siitonen, Teuvo. 2009. Kuntoutus ja vakuutus: Työtapaturmat, liikennevahingot ja työeläke. 2. uudistettu painos. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Helsinki: Yliopistopaino.

Koskinen, Ilpo; Alasuutari, Pertti & Peltonen, Tuomo. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Vastapaino. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuuva, Niina. 2011. Takaisin työhön vai työkyvyttömyyseläkkeelle? Työkykyä palauttavat prosessit. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita. Helsinki: Edita Prima Oy. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/Takaisin%20ty%C3%B6h%C3%B6n%20vai%20ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4kkeelle.pdf> (Luettu 9.7.2017)

Kyyrä, Tomi & Paukkeri, Tuuli. 2015. Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin kannustinvaikutukset. Eläketurvakeskuksen raportteja. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/raportti7-2015.pdf> (Luettu 9.7.2017)

Kyyrä, Tomi; Tuomala, Juha & Ylinen, Tuuli. 2012. Työnantajan omavastuuperiaate työkyvyttömyyseläkkeissä. Eläketurvakeskuksen raportteja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/raportti%2004%202012%20nettiin.pdf> (Luettu 27.3.2017)

Lengagne, Pascale. 2016. Experience Rating and Work-Related Health and Safety. Journal of Labor Research. March 2016, Volume 37, Issue 1. 69-97.

Liukko, Jyri & Kuuva, Niina. 2015. Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa. Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Saatavilla: http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Toimijoiden_yhteistyö_työkykyongelmien_hallinnassa_ammattilaisten_haastatteluihin_perustuva_tutkimus.pdf (Luettu 9.7.2017)

Liukko, Jyri; Polvinen, Anu; Kesälä, Meeri & Varis, Jarno. 2017. Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset. Kyselytutkimus työnantajien näemyksistä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavilla: http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Työkyvyttömyyseläkkeiden_maksuluokkamallin_toimivuus_ja_kannustinvaikutukset.pdf (Luettu 9.7.2017)

Liukko, Jyri. 2013. Solidaarisuuskone. Elämän vakuuttaminen ja vastuuajattelun muutos. Gaudeamus Oy. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ.

Lahti, Sergei & Varis, Jarno. 2017. Yritysten työeläkemaksut vuonna 2015. Eläketurvakeskuksen tilastoja. Helsinki. Saatavilla: http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Yritysten_tyoeläkemaksut_vuonna_2015.pdf (Luettu 3.7.2017)

Mattila, Yrjö (toim.). 2017. Toimeentuloturva. 4. uudistettu painos. Finanssi- ja vakuutus kustannus Oy. Turenki: Hansaprint.

Metso, Aarre. 1997. LEL-alojen kokemuksella pätkätöillekin eläketurvaa. Teoksessa: Varoma, Pekka (toim.). Eläkepolitiikka 2000-luvulle. Eläketurvakeskus & Työeläkelaitosten liitto. Juva: WSOY-Kirjapainoyksikkö. 210-227.

Metsämuuronen, Jari. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. International Methelp Ky. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

OECD. 2008. Denmark, Finland, Ireland and The Netherlands. Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol 3. Saatavilla: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en#page1 (Luettu 26.7.2017)

Pentikäinen, Teivo. 1997. Muisteluja ja kommentteja työeläkejärjestelmästä. Teoksessa: Varoma, Pekka (toim.). Eläkepolitiikka 2000-luvulle. Eläketurvakeskus & Työeläkelaitosten liitto. Juva: WSOY-Kirjapainoyksikkö. 8-161.

Poutiainen, Eeva & Sihvonen, Hannu. 2010. Osatyökyvyttömyyseläke KuEL:ssa ja TyEL:ssä työntajan maksujen näkökulmasta. Teoksessa: Uusitalo, Hannu; Kautto, Mikko & Lindell, Christina (toim.). Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Eläketurvakeskuksen selvityksiä. Helsinki: Edita Prima Oy. 186-194. Saatavilla: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/selvitys%20110.pdf> (Luettu 11.7.2017)

Rakennusalan työeläkekassa. 1963. Toimintakertomus vuodelta 1962. Helsinki: Kirja-Mono Oy.

Rakennusalan työeläkekassa. 1964. Toimintakertomus vuodelta 1963. Helsinki: Kirja-Mono Oy.

Rakennusalan työeläkekassa. 1970. Toimintakertomus vuodelta 1969. Helsinki: Yhteiskirjapaino Oy.

Rantala, Jukka & Kivisaari, Esko. 2014. Vakuutusoppi. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. 12. uudistettu painos. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.

Rissanen, Jaana; Grönlund, Harri; Herrlin, Ove; Kouvonen, Keijo; Levander, Minna; Lilius, Sonja; Mannonen, Hillevi; Mustonen, Pasi; Perälehto-Virkkala, Anne & Suotunen, Ulla. 2017. Työeläke. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Turenki: Hansaprint Oy.

Ryan, Bob; Scapens, Robert & Theobald, Michael. 2002. Research Method & Methodology in Finance & Accounting. 2nd edition. Thomson. Iso-Britannia: TJ International.

Rytkönen, Helena; Hyttinen, Marita; Hänninen, Kari; Sorvari, Susanna & Juntunen, Juhani. 2009. 3T Työterveystutkimus: Työolot, työterveys ja työkyky rakennus-, metsä-, maatalous-, ja satama-alalla vuosina 1998, 2001, 2004 ja 2008. Eteran tutkimuksia. Lahti: Esaprint.

Saarnio, Leena. 2017. Työeläkekuntoutus vuonna 2016. Eläketurvakeskuksen tilastoja. Helsinki. Saatavilla: http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Tyoelakekuntoutus_2016.pdf (Luettu 9.7.2017)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2011. Tautiluokitus ICD-10. Luokitukset, termistöt ja tilasto-ohjeet. 3.painos. Mikkeli: StMichel Print. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fife201205085423> (Luettu 23.4.2017)

Tilastokeskus. 2008. Toimialaluokitus TOL 2008. Käsikirjoja 4. Helsinki: Multiprint Oy. Saatavilla: http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/kasikirja.pdf#_ga=2.14718385.66903000.1501096533-1204835716.1476733330 (Luettu 26.7.2017)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomikoski, Jaakko & Kilponen, Satu. 2003. Lakisääteisen työeläkevakuutuksen vakuutustekniikkaa. Eläketurvakeskuksen raportteja. Helsinki: Hakapaino Oy.

Uusitalo, Hannu. 2017. Eläkevakuutus. Teoksessa: Havakka, Pauliina; Niemelä, Mikko & Uusitalo, Hannu (toim.). Sosiaalivakuutus. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Turenki: Hansaprint Oy. 84-124.

Oikeudelliset lähteet

Finanssivalvonta. 2016. Työkyvyttömyysriskin hallinta: Työeläkevakuutusyhtiöt. Määräykset ja ohjeet. (Finanssivalvonta 16/01.00/2015).

Laki työeläkevakuutusyhtiöistä (25.4.1997/354).

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (21.5.1999/621).

Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki LEL (134/1962).

Kansaneläkelaki (11.5.2007/568).

Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki TaEL (26.7.1985/662).

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015).

Työntekijäin eläkelaki TEL (8.7.1961/395).

Työntekijän eläkelaki TyEL (19.5.2006/395).

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383).

Sairausvakuutuslaki (21.12.2004/1224).

Internet-lähteet

Cambridge Dictionary: Economic Incentive. 2017.

Saatavilla: <http://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/economic-incentive> (Luettu 26.7.2017)

Eläketurvakeskus ETK: TyEL-vakuutusmaksun osat. 2017a.

Saatavilla: <http://www.etk.fi/tyoelakepalvelut/vakuutusmatemaattiset-palvelut/vakuutusmaksu/tyel-ja-mel-maksu/tyel-maksun-osat/> (Luettu 27.3.2017)

ETK: TK-maksun maksuluokat. 2017b.

Saatavilla: <http://www.etk.fi/tyoelakepalvelut/vakuutusmatemaattiset-palvelut/vakuutusmaksu/tyel-ja-mel-maksu/tk-maksun-maksuluokat/> (Luettu 19.7.2017)

ETK: Hakemus työeläkekuntoutuksesta. 2017c.

Saatavilla: http://public.brandgate.fi/etk/etk.fi/fi/tiedostot/104658/ETK_2136_2017.pdf
(Luettu 26.2.2017)

ETK: Työeläkevakuutusyhtiöt. 2017d.

Saatavilla: <http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/suomi/elakejarjestelman-hallinto-ja-valvonta/elakejarjestelman-toimijat/tyoelakevakuutusyhtiot/> (Luettu 27.3.2017)

ETK: TyEL- ja MEL-vakuutusmaksu eläkelaitostyypeittäin. 2017e.

Saatavilla: <http://www.etk.fi/tyoelakepalvelut/vakuutusmatemaattiset-palvelut/vakuutusmaksu/tyel-ja-mel-maksu/tyel-ja-mel-maksu-elakelaitostyypeittäin/>
(Luettu 27.3.2017)

Etera: Ammatillisen kuntoutuksen keinot. 2017a.

Saatavilla: <http://www.etera.fi/elaketurva/ammattillinenkuntoutus/keinot>
(Luettu 26.2.2017)

Etera: Eteran suhdanneindeksi 4/2017. 2017b.

Saatavilla: <http://www.etera.fi/tietoa-eterasta/etera-indeksi/eteran-suhdanneindeksi-4-2017> (Luettu 27.7.2017)

Etera: Eteran tarina. 2017c.

Saatavilla: <http://www.etera.fi/tietoa-eterasta/yhtiotieto/eteran-tarina> (Luettu 5.7.2017)

Findikaattori: Rakentaminen. 2017

Saatavilla: http://www.findikaattori.fi/fi/59#_ga=2.56671405.66903000.1501096533-1204835716.1476733330 (Luettu 27.7.2017)

Investopedia: Experience Rating Insurance. 2017.

Saatavilla: <http://www.investopedia.com/terms/e/experience-rating-insurance.asp>
(Luettu 15.7.2017)

Rakennusliitto: Medialle. 2017.

Saatavilla: <https://rakennusliitto.fi/rakennusliitto/medialle/> (Luettu 27.7.2017)

Rakennusteollisuus RT: Rakennusalan työmarkkinat, perustietoa. 2017a.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/> (Luettu 27.7.2017)

RT: Rakennusteollisuus RT. 2017b.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Rakennusteollisuus-RT/> (Luettu 27.7.2017)

RT: Tilastot ja suhdanteet. 2017c.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Talous-tilastot-ja-suhdanteet/>
(Luettu 27.7.2017)

RT: Kuviopankki. 2017d.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Talous-tilastot-ja-suhdanteet/Kuviopankki/> (Luettu 27.7.2017)

RT: Keskeiset suhdannekuvaajat. 2017e.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Talous-tilastot-ja-suhdanteet/Kuviopankki/Keskeiset-suhdannekuvaajat/> (Luettu 27.7.2017)

RT: Työelämä. 2017f.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/> (Luettu 27.7.2017)

RT: Työilmapiiri ja työhyvinvointi. 2017g.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennuslalla/Tyoilmapiiri-ja-hyvinvointi/> (Luettu 27.7.2017)

RT: Sairauspoissaolojen vähentäminen. 2017i.

Saatavilla: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennuslalla/Sairauspoissaolojen-vahentaminen/> (Luettu 27.7.2017)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Komitea pohtii kuntoutuksen uudistamista. 2016.

Saatavilla: http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/komitea-pohtii-kuntoutuksen-uudistamista (Luettu 26.7.2017)

Säädöspalvelu: Indeksiluvut ja rahamäärät, TyEL 147 § 1. mom. 2017a.

Saatavilla: http://www.saadospalvelu.fi/fi/indeksi/tyoelakelaissa_saadetyt_rahamaarat_vuodesta/pykala/tyel_147_1 (Luettu 13.7.2017)

Säädöspalvelu: TEL:n mukaisen perusvakuutuksen erityispiirteet 2006. 2017b.

Saatavilla: <http://www.saadospalvelu.fi/fi/perusteet/laskuperusteet/tyoelakeyhtiot/tyelerityis/2006.pdf> (Luettu 14.7.2017)

Tampereen yliopisto: Mitä on vakuutustiede? 2017a.

Saatavilla: <http://www.uta.fi/jkk/kat/opintosuunnat/kvr/vakuutustiede.html> (Luettu 15.7.2017)

Tampereen yliopisto: Epidemiologia. 2017b.

Saatavilla: <http://www.uta.fi/hes/tutkimus/tutkimusryhmat/Epidemiologia.html> (Luettu 5.7.2017)

Työeläkevakuuttajat Tela: Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2020. 2016.

Saatavilla: http://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/tela_wwwstructure/14290_Tyoelakekuntoutuksen_suuntaviivat_2020.pdf (Luettu 13.7.2017)

Tela: Kilpailu työeläkealalla. 2017a.

Saatavilla: <http://www.tela.fi/kilpailu> (Luettu 15.7.2017)

Tela: Työkyvyttömyyseläke turvaa toimeentulon työkyvyn menetyksessä. 2017b.

Saatavilla: <http://www.tela.fi/tyokyvyttomyyselakkeet> (Luettu 26.7.2017)

Tela: Työeläkevakuuttajien suositus ammatilliseen kuntoutukseen liittyvien kustannusten korvaamisesta sekä työkyvyttömyyseläkeratkaisun tai kuntoutuksen vaatimista selvityksistä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. 2017c.

Saatavilla: http://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructure/20472_Kuntoutussuositus_2017.pdf (Luettu 26.2.2017)

Työeläkelakipalvelu Telp: Kuntoutuksen työnjako ja toimijat. 2017a.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308723&navigation_history=200045 (Luettu 26.2.2017)

Telp: Työeläkekuntoutuksen hakeminen. 2017b.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308722&navigation_history=200042 (Luettu 26.2.2017)

Telp: Työeläkekuntoutuksen keinot ja kuntoutussuunnitelma. 2017c.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308724&navigation_history=200042_200,200045
(Luettu 26.2.2017)

Telp: Työkyvyn arviointi ja kuntoutuksen ensisijaisuus. 2017d.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=300138 (Luettu 26.2.2017)

Telp: Sairauspäiväraha on ensisijainen etuus työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. 2017e.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308407&navigation_history=200053 (Luettu 26.2.2017)

Telp: Sopimustyönantaja ja tilapäistyönantaja. 2017f.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=300469 (Luettu 27.3.2017)

Telp: Tilapäinen työnantaja. 2017g.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=300477 (Luettu 27.3.2017)

Telp: Tietojen antaminen ja saaminen työeläkekuntoutuksessa. 2017h.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308727 (Luettu 2.7.2017)

Telp: Oikeus antaa tietoja työnantajalle ja yrittäjälle. 2017i.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308086&navigation_history=200218_0,2002 (Luettu 2.7.2017)

Telp: Työeläkekuntoutuksen yleiskuvaus. 2017j.
Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308062&navigation_history=200042 (Luettu 13.7.2017)

Telp: Vajaakuntoiset työntekijät, raideliikennevahingot ja vapaa-ajan tapaturmat ja niiden vaikutus työkyvyttömyyseläkkeen maksuluokkamalliin sekä julkisen alan varhe-maksuun. 2017k. Saatavilla: https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=310195 (Luettu 12.8.2017)

Henkilölähteet

Haanpää, Maija. Ylilääkäri, Etera. Ks. Alkusanat.

Rytkönen, Helena. Tutkija, Etera. Sähköpostikeskustelu 30.6.2017.

LIITE 1: Tilastoaineiston sarakkeet

Koneellisesti haetut tiedot:

- Nimi ja henkilötunnus
- Syntymäaika
- Sukupuoli
- Maksettu kuntoutusetuus
- Etuusoikeuden alkamis- ja päättymispäivämäärät
- Edellisen kuntoutuksen myönteisen ennakkopäätöksen ratkaisuvuosi ja -päivämäärä
- Ensisijainen ja toissijainen diagnoosikoodi

Manuaalisesti haetut tiedot:

- Edellisen kuntoutuksen ennakkopäätöksen antotapa
- Onko Etera kehottanut henkilöä hakemaan työeläkekuntoutusta
- Onko henkilö valittanut työkyvyttömyyseläkeasioistaan
- Onko henkilö valittanut työeläkekuntoutusasioistaan
- Onko henkilöä kuntoutettu jo ennen vuonna 2015 alkanutta kuntoutusta tai vuonna 2015 alkaneen kuntoutuksen jälkeen uudelleen
- Kuntoutuksen loppumispäivämäärä
- Kuntoutuksen lopputila
- Kuntoutuskeinot:
 - o Työkokeilu omassa työssä
 - o Vain 1 työkokeilu
 - o Vain ≥ 2 työkokeilua
 - o Työkokeilu+koulutus
 - o Vain koulutus
 - o Koulutus keskeytyi
- Toteutunut kuntoutus tarkemmin
- Vanha ja uusi ammatti
- Pohjakoulutustaso
- Aiempi ammatillinen koulutus
- Toimeentulo ennen kuntoutusta
- Toimeentulo kuntoutuksen jälkeen
- Tulonlähde 31.12.2016
- Viimeisin työnantaja
- Onko viimeisin työnantaja rakennusalan työnantaja
- Työsuhteen voimassaolo viimeiseen työnantajaan
- Jatkuiko työsuhte kuntoutuksen jälkeen

Koneellisesti ja manuaalisesti hankittujen tietojen pohjalta johdetut tiedot:

- Henkilön ikä täysinä vuosina työeläkekuntoutuksen alkaessa
- Ensisijaisen diagnoosin pääluokka, tarkenne ja mahdollinen ryhmittely
- Ammatin vaihtuminen kuntoutuksen aikana
- Koulutustason nousu kuntoutuksen aikana

LIITE 2: Aineiston kuntoutujien 1-diagnoosit tarkennettuina

| 1-Diagnoosit | Kaikki | | Rakennusalan suur- työnantajat | | Muut työnantajat | |
|---|--------|-------------|-----------------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| A Infektiosairaudet | 1 | 0,2 | 0 | 0 | 1 | 0,3 |
| C Pahanlaatuiset kasvaimet | 3 | 0,7 | 0 | 0 | 3 | 0,9 |
| D Hyvänlaatuiset kasvaimet | 5 | 1,2 | 0 | 0 | 5 | 1,5 |
| E Umpieritysjärjestelmän häiriöt (kaikki=diabetes) | 3 | 0,7 | 0 | 0 | 3 | 0,9 |
| F Mielenterveyden häiriöt | 47 | 11,7 | 5 | 7,9 | 42 | 12,4 |
| - toistuva masennus | 13 | 3,2 (27,7) | 2 | 3,2 (40) | 11 | 3,2 (26,2) |
| - masennus | 12 | 3,0 (25,5) | 1 | 1,6 (20) | 11 | 3,2 (26,2) |
| - kaksisuuntainen mielialahäiriö | 10 | 2,5 (21,3) | 1 | 1,6 (20) | 9 | 2,6 (21,4) |
| - ahdistuneisuushäiriö | 4 | 1,0 (8,5) | 0 | 0 | 4 | 1,2 (9,5) |
| - psykoosisairaudet | 3 | 0,7 (6,4) | 0 | 0 | 3 | 0,9 (7,1) |
| - muut mielenterveyden häiriöt | 5 | 1,2 (10,6) | 1 | 1,6 (20) | 4 | 1,2 (9,5) |
| G Hermostosairaudet | 22 | 5,5 | 1 | 1,6 | 21 | 6,2 |
| - ääreishermoston sairaudet | 13 | 3,2 (59,1) | 1 | 1,6 (100) | 12 | 3,5 |
| - keskushermoston sairaudet | 9 | 2,2 (40,1) | 0 | 0 | 9 | 2,6 |
| H Silmänsairaudet | 6 | 1,5 | 2 | 3,2 | 4 | 1,2 |
| I Sydän- ja verisuonisairaudet | 19 | 4,7 | 2 | 6,3 | 17 | 5,0 |
| - sepelvaltimotauti | 6 | 1,5 (31,6) | 1 | 1,6 (50) | 5 | 1,5 (29,4) |
| - aivoinfarktin jälkitila | 4 | 1,0 (21,1) | 0 | 0 | 4 | 1,2 (23,5) |
| - muut sydänsairaudet | 7 | 1,7 (36,8) | 0 | 0 | 7 | 2,1 (41,2) |
| - muut verisuonisairaudet | 2 | 0,5 (10,5) | 1 | 1,6 (50) | 1 | 0,3 (5,9) |
| J Keuhkosairaudet | 8 | 2,0 | 1 | 1,6 | 7 | 2,1 |
| - astma | 7 | 1,7 (87,5) | 1 | 1,6 (100) | 6 | 1,8 (85,7) |
| - keuhkohtaumatauti | 1 | 0,2 (12,5) | 0 | 0 | 1 | 0,3 (14,3) |
| K Ruuansulatuskanavan sairaudet (kaikki=suolistosairaus) | 3 | 0,7 | 0 | 0 | 3 | 0,9 |
| L Ihosairaudet | 8 | 2,0 | 2 | 3,2 | 6 | 1,8 |
| M Tuki- ja liikuntaelinsairaudet | 232 | 57,6 | 42 | 66,7 | 190 | 55,9 |
| - lannerangan välilevysairaus | 58 | 14,4 (25,0) | 9 | 14,3 (21,4) | 49 | 14,4 (25,8) |
| - nivelrikot | 46 | 11,4 (19,8) | 14 | 22,2 (33,3) | 32 | 9,4 (16,8) |
| polvinivelrikko | 24 | 6,0 (52,2) | 8 | 12,7 (57,1) | 16 | 4,7 (50,0) |
| lonkkanivelrikko | 6 | 1,5 (13,0) | 0 | 0 | 6 | 1,8 (18,8) |
| moninivelrikko | 2 | 0,5 (4,3) | 0 | 0 | 2 | 0,6 (6,3) |
| muut nivelrikot | 14 | 3,5 (30,4) | 6 | 9,5 (42,9) | 8 | 2,4 (25,0) |
| - hartiasseudun vaivat | 24 | 6,0 (10,3) | 4 | 6,3 (9,5) | 20 | 5,9 (10,5) |
| - spondyloosi | 19 | 4,7 (8,2) | 4 | 6,3 (9,5) | 15 | 4,4 (7,9) |
| - tulehdukselliset TULE-sairaudet | 15 | 3,7 (6,5) | 3 | 4,8 (7,1) | 12 | 3,5 (6,3) |
| nivelreuma | 8 | 2,0 (53,3) | 1 | 1,6 (33,3) | 7 | 2,1 (58,3) |
| selkärankareuma | 3 | 0,7 (20,0) | 0 | 0 | 3 | 0,9 (25,0) |
| muut tulehdukselliset TULE-sairaudet | 4 | 1,0 (26,7) | 2 | 3,2 (66,7) | 2 | 0,6 (16,7) |
| - lanne- ja kaularangan kivut | 14 | 3,5 (6,0) | 0 | 0 | 14 | 4,1 (7,4) |
| - nikamansiirtymät | 13 | 3,2 (5,6) | 1 | 1,6 (2,4) | 12 | 3,5 (6,3) |
| - jännetupen tulehdukset ja ten- niskyympäät | 9 | 2,2 (3,9) | 1 | 1,6 (2,4) | 8 | 2,4 (4,2) |
| - polvisairaudet | 9 | 2,2 (3,9) | 0 | 0 | 9 | 2,6 (4,7) |
| - muu nivelsairaus | 6 | 1,5 (2,6) | 1 | 1,6 (2,4) | 5 | 1,5 (2,6) |
| - kaularangan välilevysairaus | 4 | 1,0 (1,7) | 2 | 3,2 (4,8) | 2 | 0,6 (1,1) |
| - muut selkäsairaudet | 4 | 1,0 (1,7) | 0 | 0 | 4 | 1,2 (2,1) |
| - muut tuki- ja liikuntaelinvaivat | 11 | 2,7 (4,7) | 2 | 3,2 (4,8) | 9 | 2,6 (4,7) |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|-----|-------------|----|-------------|-----|-------------|
| N Munuaissairaudet | 1 | 0,2 | 0 | 0 | 1 | 0,3 |
| Q Synnynnäiset epämuodostumat | 2 | 0,5 | 0 | 0 | 2 | 0,6 |
| S ja T Vammat jälkitiloiheen | 43 | 10,7 | 8 | 12,7 | 35 | 10,3 |
| - olkapäävammat | 14 | 3,5 (32,6) | 4 | 6,3 (50,0) | 10 | 2,9 (28,6) |
| - muut alaraajavammat | 10 | 2,5 (23,3) | 2 | 3,2 (25,0) | 8 | 2,4 (22,9) |
| - muut yläraajavammat | 7 | 1,7 (16,3) | 1 | 1,6 (12,5) | 6 | 1,8 (17,1) |
| - pään ja kaulan vammat | 5 | 1,2 (11,6) | 1 | 1,6 (12,5) | 4 | 1,2 (11,4) |
| - polvivammat | 4 | 1,0 (9,3) | 0 | 0 | 4 | 1,2 (11,4) |
| - selän ja lantion vammat | 2 | 0,5 (4,7) | 0 | 0 | 2 | 0,6 (5,7) |
| - muut vammat | 1 | 0,2 (2,3) | 0 | 0 | 1 | 0,3 (2,9) |
| Yhteensä | 403 | 100 | 63 | 100 | 340 | 100 |

LIITE 3: Ryhmähaastattelu: teemahaastattelurunko

Teema 1: Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottuminen työeläkekuntoutuksessa

Tilastoihin perustuen:

Kuntoutujien tausta

- Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat ovat keskimäärin muita vanhempia?
- Vaikuttaako kuntoutusedellytyksiin, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat ovat keskimääräistä useammin miehiä? Miten?
- Miksi ja miten kuntoutukseen vaikuttaa, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujilla on
 - o keskimääräistä enemmän M ja S+T -diagnooseja
 - o keskimääräistä enemmän nivelrikkoja? (M-diagnooseista 20 % ja 33 %)
 - o keskimääräistä vähemmän F ja G -diagnooseja?
- Miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien keskimääräistä matalampi koulutustaso vaikuttaa kuntoutukseen? Miksi koulutustaso on matalampi?
- Onko matalampi koulutuksen lähtötaso ainut syy siihen, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien koulutustaso nousee kuntoutuksessa keskimääräistä useammin? Mitä muita on?

Kuntoutusprosessi

- Miksi rakennusalan suurtyönantajien työntekijöitä tarvitsee kehottaa hakemaan kuntoutusta tai antaa heille TyEL 36 §:n mukainen ennakkopäätös muita harvemmin?
- Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujilla on useammin kuntoutustoimenpiteitä myös ennen tai jälkeen vuonna 2015 alkaneen prosessin?
- Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat aloittavat kuntoutuksen muita useammin sairauspäivärahalta tai työelämästä ja harvemmin työttömyydestä? Mihin tämä vaikuttaa?
- Miksi työkokeilu etenkin omassa työssä on rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla yleisempää kuin muilla?
- Miksi pelkkä koulutus on rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujille keskimääräistä harvinaisempi ja koulutus työkokeilun jälkeen keskimääräistä yleisempi keino?
- Miksi työpaikkakuntoutus on yleisempi kuntoutuskeino vanhemmilla ja koulutus nuoremmilla kuntoutujilla?

Kuntoutuksen tulokset

- Miksi, kun kuntoutujan edellinen työnantaja on rakennusalan suurtyönantaja...
 - o on työsuhde useammin voimassa kuntoutuksen alkaessa? Mihin vaikuttaa?
 - o on työsuhde useammin voimassa kuntoutuksen päättyessä? Mihin vaikuttaa?
- Miksi edellinen työnantaja ei näytä vaikuttavan oleellisesti kuntoutuksen kokonaiskeston?
- Miksi kuntoutuksen tuloksellisuudessa ei näytä olevan merkittäviä eroja kaikkien kuntoutujien ja rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien välillä?

- Miksi työelämään palanneiden työllisyysaste on korkeampi, kun edellinen työnantaja on rakennusalan suurtyönantaja?

Muuta:

- Millä tavoin rakennusalan suurtyönantajat erottuvat työeläkekuntoutuksessa? Miksi?
- Miten Eteran kuntoutuksessa vaikuttaa, että yli puolet kuntoutujista tulee rakennus-alalta?
- Millä tavoin rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat huomioidaan nykyisellään työeläkekuntoutuksessa? Miksi?
- Vaikuttaako maksuluokkajärjestelmä rakennusalan suurtyönantajien halukkuuteen edistää työeläkekuntoutusta? Jos ei, miksi? Jos kyllä, miten?
 - o Onko työeläkekuntoutuksella saavutettavissa muita etuja yritykselle kuin mahdollinen yrityksen maksuluokkavaikutuksen välttäminen? Jos kyllä, mitä?
- Tuntevatko rakennusalan suurtyönantajat työeläkekuntoutuksen paremmin kuin pienet työnantajat? Miksi?
- Onko työllisyys oleellinen tekijä kuntoutuksen tuloksellisuuden mittauksessa? Miksi?

Teema 2: Työeläkekuntoutuksen kehittäminen rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta

- Miten rakennusalan suurtyönantajien työntekijöiden erottautuminen voitaisiin huomioida työeläkekuntoutuksessa paremmin?
- Tietojenvaihto ja yhteistyö:
 - o Voisiko paremmalla tiedonvaihdolla edistää työeläkekuntoutusta? Miten?
 - o Estääkö laki vaihtamasta sellaisia tietoja, jotka olisivat eduksi työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuden kannalta? Miksi?
 - o Voisiko kuntoutukseen liittyvää yhteistyötä parantaa nykyisen lainsäädännön puitteissa? Miten?
 - o Voisiko kuntoutujan eläkemenoarviolla parantaa työnantajan halukkuutta edistää kuntoutusta? Miten?
- Maksuluokkajärjestelmä:
 - o Voisiko maksuluokkajärjestelmää muuttamalla vaikuttaa työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuteen? Miten?
 - o Pitäisikö maksuluokkajärjestelmän rajojen olla matalammat/korkeammat? Miksi?
 - o Voisiko maksuluokkajärjestelmän tunnettuuden edistämällä parantaa työeläkekuntoutuksen tuloksekkautta? Miten?
 - o Työntekijän eläköityminen voi vaikuttaa usean edellisen työnantajan maksuluokkaan. Miten tämä olisi paras huomioida työeläkekuntoutuksessa?
- Millä tavoin työeläkekuntoutusta voisi kehittää rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta?

LIITE 4: Ryhmähaastattelu: erottumista koskevat tutkimustulokset

Tilastoaineiston taulukon 5 avulla tehtyyn havaintoon siitä, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat näyttävät olevan keskimäärin muita kuntoutujia vanhempia, syiksi ilmeni, että työnantajien omat prosessit ja aloitteellisuus työnkuvien muokkaamisessa voivat lykätä työeläkekuntoutuksen tarvetta. Toisaalta, rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujille tyypilliset tuki- ja liikuntaelinvaivat myös ovat osin iän mukana tulevia vaivoja:

K: "Heillä (suurtyönantajilla) on prosesseja myös näille ikääntyville työntekijöilleen", "siellä on jo pystytty työpaikalla miettimään vähän kevyempää tehtävänjakoa ja tämmöistä enemmän ja helpommin."

Y: "Näistä kuitenkin valtaosa on tules-kuntoutujia (...) kun tulee ikää, niin tulee kulumaa ja raihnaantumissairautta ja sitten siinä on se työkyvyttömyyden uhka ilmeinen."

Taulukon 6 yhteydessä tehtyyn havaintoon rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien koko aineistoonkin nähden poikkeavasta miesvaltaisuudesta ei odotetusti ilmennyt muuta syytä, kuin alan sukupuolijakauma:

Y: "Rakennuksilla on enemmän miehiä (...), et se alan sukupuolijakauma selittää sen", "ei mun mielestä kuntoutusedellytyksiin (vaikuta)."

Taulukon 7 havaintoa M-diagnoosien yleisyydestä näyttäisi puolestaan selittävän juuri työn raskasluonteisuus, kuten rakennusalan tapauksessa on myös ennakoitavissa:

Y: "...kun tulee ikääntyminen plus sitten raskas kuormitus (...), raskaassa suorittavassa työssä esimerkiksi rankarappeumat etenee nopeammin, nivelrikko etenee nopeammin, niin silloin se heijastaa sitä työn luonnetta"

M-diagnoosien runsauden vaikutus kuntoutuskeinoinhin puolestaan paljasti, että entiseen työhön paluun sijaan nämä kuntoutujat usein on koulutettava tai valmennettava fyysisesti kevyempään työhön:

Y: "...raskasta fyysistä suorittavaa työtä tekevä henkilö (...), niin hänelle pitäisi rakentaa polku fyysisesti kevyempään työhön (...) elikkä heidät pätevoitetään useasti oman alan kevyempiin töihin", "se raja tulee vastaan työnteossa niin ilmiselvästi siihen fyysiseen suorittavaan hommaan."

Sen sijaan taulukon 7 yhteydessä tehty havainto F-diagnoosien suhteellisesta vähydestä voi liittyä diagnoosien rekisteröintiin liittyviin asioihin:

Y: ”Nää tilastot pohjautuu ykkösdiagnooseihin ja kyllä siellä kakkosdiagnoosina sitten saattaa olla myöskin mielenterveyden problematiikkaa.”

Taulukon 8 yhteydessä havaitun rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien matalamman koulutustason syy näyttäisi piilevän vain alan yleisessä koulutustasossa. Peruskoulua tai vastaavaa pohjakoulutusta käymättömien kuntoutus kuitenkin on hieman erilaatuista:

Y: ”Raksalle on päässyt töihin (...), vaikka peruskoulu on kesken (...), se on ala, jolla on ollut mahdollisuus päästä kohtuu hyvin hankkeille”, ”kätevä käsistään että hahmottaa hyvin sen mitä rakennuspuolella tarvitaan, mutta ei oo sitten lukumiehiä niin...”

K: ”Ammatillisena kuntoutuksenahan me ei pystytä tämmöistä peruskoulututkintoa tukemaan, loppuun...”

Y: ”Mutta (...) kun tämmöinen kaveri tulee vastaan, niin heitä kannustetaan siihen (suorittamaan peruskouluopinnot), (...) aukeaa polku eteenpäin.”

Taulukon 9 yhteydessä tehtyyn havaintoon koulutustason nousemisesta useammin rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla todettiin matalamman lähtötason lisäksi, että työnantajan aktiivisuus ja valmiit prosessit edistävät koulutustason nostamista työeläkekuntoutuksena:

Y: ”Koulutuspolku on olemassa. Millään muulla alalla ei ole yhtä sujuvaa (...) muuntokoulutuspolkua, joka on hyväksi havaittu ja paljon käytetty, että se on niin sellainen, alalle ominainen mahdollisuus, että kun siellä on se valmis polku, niin siinä on sitten latu aukaistu.”

K: ”Useinhan nää rakennusalan suurtyönantajat, heillähän on itsellä ajatus, että mihin tämä henkilö voisi työllistyä meillä (samassa yrityksessä), mut hän tarvii jotain koulutusta siihen ja sitä kautta tulee esimerkiksi tää koulutustason nosto kyseeseen.”

Taulukon 11 havaintoon siitä, että rakennusalan suurtyönantajien työntekijöitä tarvitsee eläkevuottajan puolesta kehottaa hakemaan kuntoutusta tai antaa näille TyEL 36 §:n mukainen ennakkopäätös keskimääräistä harvemmin, syyksi ilmeni rakennusalan suurtyönantajien osaaminen ja resurssit työkykyasioissa.

Y: "Siellä se homma on hanskassa, eli siellä on hyvä yhteistyö, työnantaja, työterveyshuolto ja sitä kautta noukitaan nämä tapaukset, joilla arvellaan olevan työkyvyttömyyden uhka, (...) he siis hakevat kuntoutusta sen takia, kun se nostetaan esille siellä työterveyshuollon kautta tapahtuvissa prosesseissa", "tässä rakennusala toimii esimerkillisesti."

K: "Kyllä. Ja nimenomaan suurtyönantajat."

Taulukon 11 havaintoon siitä, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kohdalla kuntoutusprosesseja on useammin myös ennen tai jälkeen vuonna 2015 alkaneen kuntoutusprosessin, ilmenivät syyksi tapa käyttää työkokeiluja, työnantajan osaaminen sekä "kaveriesimerkit":

K: "Näillä käytetään aika paljon työhön paluun tukemiseksi pitkän sairausloman jälkeen ammatillista kuntoutusta."

Y: "...Työkokeilun käyttökyky on matala."

A1: "Tunteeko ne (rakennusalan suurtyönantajat) paremmin nämä oikeudet, mahdollisuudet, prosessit ja tarjonnat?"

Y: "Kyllä. Siellä on HR:ssä valistunutta väkeä ja peruskuvio on se, että siellä on vastaava työterveyslääkäri, jonka käsien kautta nämä asiat menee eli seuraamaan sairauspoissaoloja", "kuntoutusmyönteisyys on hyvä", "plus että on kaveriesimerkkejä, (...), ne (työntekijät) tietää että siinä työyhteisössä (...) on semmoinen ajatuksellinen valmius tällä joukolla, että tällainenkin mahdollisuus on olemassa."

K: "Ja sitten esimiehiä on koulutettu paljonkin näihin asioihin", "varhainen havaitseminen."

Jatkokysymykseen siitä, onko tämä erityisesti rakennusalan suurtyönantajien ominaisuus, vastaus oli myönteinen, vaikkakin toimialalla ylipäättään voi olla osuutensa:

Y: ”Ne (rakennusalan suurtyönantajat) on aktiivisempia, koska siinä se taloudellinen uhka on niin konkreettinen...”

K: ”Elikkä se on yrityksen johdossa ehkä paremmin tiedostettuna”

A2: ”Ja tavallaan toimialahan on se, (...), sieltä tulee ns. helpommin näitä tapauksia.”

Taulukon 12 yhteydessä tehtyyn havaintoon rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erilaisesta toimeentulon lähteestä kuntoutusprosessin alkaessa liittyen nähtiin oleellisena, että työsuhteen voimassaollessa sairauslomalta työeläkekuntoutukseen siirtyminen on tyypillinen asetelma:

Y: ”Jos siellä on (työkyvyttömyyden) riski, niin työsuhdetta ei katkaista, vaan se hallitusti huolehditaan sen henkilön toipilaspolku ja toisaalta sitten se, että (...) on sairauspäivärahaa, jonka jatkoksi tulee (työeläkekuntoutus), (...) niin se on ihan tästä toipumisen logiikasta tuleva asia.”

Taulukon 13 havaintoon siitä, että erilaiset työkokeilut ovat korostuneita rakennusalan suurtyönantajilla, liittyvät oleellisesti työnantajan halukkuus ja edellytykset tukea kuntoutumista:

Y: ”Tahtotila on ainakin yks, että siellä on halukkuutta järjestää näitä (...) ja sitten toisaalta aktiivisesti pyritään etsimään näitä toipilasvaiheen toimenkuvia.”

K: ”Heillä on mahdollisuus järjestää ja muokata niitä kevyempiä töitä.”

Kääntäen havaintoon pelkän koulutuksen harvinaisuudesta rakennusalan suurtyönantajien kohdalla nousi esiin ajatuksia, että työkokeilujen hyödyntämisen lisäksi myös koulutusedellytyksillä, kuten pohjakoulutuksella ja kuntoutujien ikärakenteella on merkitystä:

Y: ”Tyyppipolkuhan on se, että joko palaa työkokeilun kautta omaan tai muokattuun työhön (...) tai kokeilee toisen tyyppisessä tehtävässä (...), siihen tulee koulutus päälle”, ”on tällainen proaktiivinen järjestelmä, joka syöttää näitä kuntoutujia näihin olemassa oleviin ja hyväksi havaittuihin reitteihin.”

A2: *"Onko yks syy myös se, että näillä kuntoutujilla ei oo sitä oppipohjaa jolla pääsee (kouluttautumaan)?"*

Y: *"Kyllä (...)."*

K: *"Niin ja toisaalta sitten taas se, että sullahan (haastattelijalla) oli selkeästi havaittavissa, että nää (rakennusalan suurtyönantajien kuntoutajat) on iäkkämpiä."*

Y: *"Matala koulutustaso ja korkea ikä, niin on vähän huono lähteä koulun penkille pyrkimään", "tai siis yleensä se halu, että ei pidä sitä ollenkaan kyseeseen tulevana vaihtoehtonakaan."*

Jatkaen taulukon 14 havaintoihin iän vaikutuksesta kuntoutuskeinoihin, kävi ilmi, että aiempien lisäksi myös "ammatti-identiteetillä" ja ansiotasolla on vaikutusta:

Y: *"...Nuoret havaitsee, että tässä ei kyllä loppuikää näitä hommia paiskita, (...) silloin ne hoksaa sen ja niillä on hyvä motivaatio", "taas, jos sä oot raksalla tehnyt työtä pitkän työuran matalalla koulutuspohjalla niin (...), että sä löydät koulutuspolun ja myöskin työllistyt siellä, niin se todennäköisyys pienenee."*

K: *"Ja sitten pitkä työhistoria rakennusalalla, (...) he kokee hyvin vahvasti, että he on tämmöisiä (rakennustyöntekijöitä)", "ammatti-identiteetti."*

Y: *"Siinä on kuitenkin suht hyvä ansiotaso ja sit, jos lähtee vaihtoehtoisia polkuja mietiskelemään, niin se rahantulo niukkenee ja siihen harva on halukas", "ei välttämättä, mutta todennäköisesti."*

Taulukon 15 mukaisten, työsuhteen pysyvyyteen liittyvien havaintojen yhteydessä tuli esille työsuhteen lähtötilan, mutta myös "lupauksen työsuhteesta" kuntoutuksen jälkeen ja työntekijän oman motivaation tärkeys työeläkekuntoutuksessa:

Y: *"Sen takia, että ne (kuntoutajat) halutaan pitää...", "jos (...) täsmäkoulutetaan meidän firman (rakennusalan suurtyönantajan) tarpeisiin, (...) se on myös sille työntekijälle turva, että hän tietää, kun hän nyt tämän kuntoutuspolun käy, niin siellä on se työsuhdeturva olemassa", "toisaalta sitten se tieto, että ei kannata tämmöisiä terveysriskin kans kulkijoita laittaa pois, vaan pitää heistä huolta", "ja*

sitten (...), että kun se (työkyvyttömyyden riski) havaitaan varhain, niin silloin ei oo kerennyt erkaantua siitä työsuhteesta (...), varhainen havaitseminen.”

A1: ”Nämähän on aika motivoituneita ihmisiä ikään kuin menemään eteenpäin, katsomaan eteenpäin (...)”, ”niin kyllähän tällainen motivoitunut asenne (...) on työnantajallekin sellainen positiivinen signaali, että tän työntekijän kanssa on hyvä jatkaa, hänelle on hyvä tarjota (yhä työtä) täällä meillä.”

Taulukon 16 havaintoon siitä, että työeläkekuntoutuksen kesto ei eroaisi eri työnantajaryhmien välillä, nousi esille epäily tilastointikäytännön ja todellisuuden erosta. Virinnee keskustelun yhteydessä pohdittiin sitä, että työkokeilut ovat kestoiltaan lyhyempiä ja koulutukset huomattavasti pidempiä kuntoutusprosesseja, jolloin myös tarkastelu yhden ajallisen pisteen (31.12.2016) avulla voi olla liian suppea tarkastelutapa riittävien johtopäätösten tekoon:

Y: ”Jos tarttee tietyn määrän suorittaa (opintoja) pätevytyäkseen, niin samat opiskelukuukaudet siinä vaaditaan ja toisaalta (...) voi olla osittain myös tilastointikäytäntö...”, ”niin riippumatta siitä työnantajataustasta tai toimialataustasta (...) kuntoutusasiantuntijoilla on tietty vakiintunut tapa, että milloin he tilastoivat sen kuntoutuksen pois.”

A1: ”Kappalemääräisestihän käsittääkseni suurin osa kuntoutustapauksista on lyhyempiä kuin vuoden kestoisia.”

Y: ”Lyhyt työkokeilu, jolla palaa työhönsä, niin onhan se prosessi lyhyempi.”

Kuntoutuksen tuloksellisuutta arvioitaessa luokittelutavoilla näyttäisi olevan keskeinen merkitys. Kuitenkin, esille nousi erityisesti ongelmallisuus pitkäaikaisten, hyvin yksilöllisten kuntoutuspolkujen arvioinnissa kuitenkin varsin rajallisella tilastoaineistolla. Toisaalta, ajatus siitä, että kuntoutuksella voidaan päästä samoihin tuloksiin eri työmäärillä, voi selittää taulukkojen 17 ja 18 havaintoja kuntoutusten tuloksellisuuden samankaltaisuudesta kuntoutujan edellisestä työnantajasta riippumatta:

Y: ”Jos katsotaan koko tän taulukon N-määrää, niin tää on melko pieni”, ”kyllä tässä (...) tilastometodinen sattuman mahdollisuuskin osaltaan selittää”, ”toisaalta (...) tällä rakennuspuolella on niin, että ne reitit ovat valmiimmat, ladut on

aukaistu, muualla joudutaan enemmän räätälöidysti tällaisia uniikkiratkaisuja tekemään”, ”mutta kun siinä on se vahva tahtotila (...), niin silloin sillä isomalla työllä päästään samaan tulokseen.”

K: ”Mun mielestä tää kuvastaakin juuri sitä, mitä siis tää (työeläkekuntoutuksen) idea pitääkin olla kaikille, kaikki ovat tasa-arvoisia tässä riippumatta siitä, tulevatko he suurtyönantajan kautta vai jostain muualta.”

Liittyen havaintoon, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat ovat kuntoutuksen jälkeen työelämän käytettäväksi palattuaan suhteellisesti useammin työssä kuin työttömänä, nousi esille näkökulma investointi-ajattelusta työeläkekuntoutuksessa:

Y: ”Kyllä mun nähdäkseni se kaikkein tärkein asia on se työnantajan työsuhteturvan lupaus.”, ”teknisesti vois sanoa irti, mutta he eivät sano vaan he pitävät sen omilla listoilla ja sitten henkilö palaa työhönsä”, ”jos kerran tällainen investointi on tehty eli koulutustasoa on nostettu Eteran kustannuksella, niin miksi sitä saavutettua hyvää sitä annettais kilpailijalle?”, ”näinkin voisi ajatella.”

Taulukon 15 yhteydessä on huomioitu työllisyys ja työsuhteen pysyvyys työeläkekuntoutuksessa. Näiden merkitys kuntoutuksessa näyttäytyi haastateltavista olennaisena:

Y: ”Semmoiset koulutus- tai kuntoutuspolut, joilla on suuri epävarmuus työllistymisestä (...), niin kaiken kaikkiaan niille ei oo kysyntää”, ”ei semmoisia lähdetä edes ihmettelemään, että kyl se hyvin vahvasti se realismi työllistyä on mukana tässä koko puntaroinnissa.”

Muista rakennusalan suurtyönantajien erottumistavoista työeläkekuntoutuksessa keskusteltaessa esille tuli konkreettisesti se, että suurtyönantajiin päin pidettävä kiinteä yhteistyösuhde vaikuttaa kuntoutusprosessin sujuvuuteen:

K: ”Ensinnäkin se, että meillähän on yhteyshenkilö sinne yritykseen päin näissä ammatillisen kuntoutuksen asioissa”, ”elikkä se on aika merkittävä tekijä minusta siinä juuri tän prosessin etenemisessä.”

Y: ”Ja vakiintunut pitkä yhteistyösuhde, että se on keretty rakentaa tässä ajan saatossa”, ”mut jos ajatellaan jotain muita suurtyönantajia, niin välttämättä heillä ei oo samanmoista niin kuin kiinnostusta, valmiutta, tahtotilaa, ehtinyt

muodostua”, ”tai sit se toimiala on semmoinen että siellä ei oo niin isoja uhkakuvia, jolloin tavallaan se (...) taloudellisen riskin minimoinnin paine ei oo niin iso”, ”...mut tällä alalla se on vakiintunut käytäntö, tosi hanakasti tartuttu. Sillä on myös saatu tulosta aikaiseksi.”

Huomioon siitä, että Eteran kuntoutujista yli puolet tulee rakennusalalta, nousi esille volyymin tuoma harjaantuneisuus ja asiantuntemus:

Y: ”Meillä on osaaminen, verkottumissysteemit, kytkennät, sen laatuiset.”

A1: ”Voisin kuvitella, että myös semmoinen, (...), rakennusmiehen sielunelämän tunteminen vaikuttaa siihen menestymiseen ja erikoistumiseen”, ”semmoinen keskusteluyhteyden saaminen on ihan eri tasolla kun siellä huomataan, että: ’hei, tuohan ymmärtää mitä tää on’, ja ei tarvi niinku aloittaa A:sta.”

K: ”Niin meillä on aika hyvä tuntemus siis jo siitä, mitä ne rakennustyömiehet tekee, mitä se työskentely rakennuksilla esimerkiksi on.”

Kysymykseen siitä, huomioidaanko rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat Eteran työeläkekuntoutuksessa jollain erityisellä tavalla, kävi ilmi, ettei erikoishuomiointia ole, mutta esimerkiksi nimettyjen rakennusalan suurtyönantajien kuntoutusasiantuntijoiden syynä on alan kuntoutujien volyymi:

K: ”He (rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat) eivät erotu tästä kuntoutujien massasta millään lailla”, ”ja se, minkä takia rakennusalan suurtyönantajilla on nimetty kuntoutusasiantuntija, perustuu juuri siihen, että heiltä sitä massaa tulee niin paljon (...), mut prosessit, keinot ovat kaikille kuntoutujille täysin samat.”

Kysymykseen siitä, vaikuttaako maksuluokkajärjestelmä rakennusalan suurtyönantajien hakkuuteen edistää työeläkekuntoutusta konkreettisesti, vastaus oli selvästi myönteinen:

Y: ”Erittäin vahvasti, raha puhuu.”

A1: ”Ja ehkä siellä tunnetaan järjestelmä paremmin kuin muilla toimialoilla keskimäärin”, ”nyt puhutaan oikeastaan vaan suurtyönantajista.”

Y: "Kaikilla suurtyönantajilla on samat säännöt ja rakennusalalla se on parhaiten sisäistetty meidän asiakaskunnassa."

Kysymykseen muista työeläkekuntoutuksen hyödyistä rakennusalan suurtyönantajan näkökulmasta nousi esille useita tekijöitä:

Y: "Osaaminen pysyy talossa, imago on hyvä, työilmapiiri on hyvä, koska siellä vallitsee hyvä luottamus...", "Kun siellä on se väki hanskassa, ja tällainen sanotaanko osaamispotentiaalin laajentaminen terveysperustein, niin sehän antaa liikkumavaraa, että sä niinku tutuista kavereista sitten teet niitä uusia osajia (työeläkekuntoutuksella koulutettaessa erilaisiin tehtäviin)."

A1: "Ja asiallisesti hoidettu työkokeilu ja muu kuntoutus (...) vaikuttaa aika isolakin osalla sairauspoissaoloprosentteihin."

LIITE 5: Ryhmähaastattelu: kehittämistä koskevat tutkimustulokset

Haastattelurungon pohjalta esitetyllä kysymyksellä siitä, miten rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erityispiirteitä voitaisiin huomioida paremmin työeläkekuntoutuksessa, ilmeni, että kuntoutujien ryhmittely on tapausten monipuolisuuden vuoksi paitsi vaikeaa, se olisi aiemmin todetusti myös lakisääteisen työeläkevakuuttamisen kontekstissa arveluttavaa:

K: "Me ollaan tekemisissä yksittäisten ihmisten kanssa, ne on jokainen uniikki tapaus, ja mitä paremmin (...) uniikitapauksen taustasta on kokemusta, osamista ja konkreettisia ehdotuksia, sitä todennäköisemmin sieltä löytyy se hyvä polku", "että kyl se paneutuva, räätälöity, oikea-aikainen tekeminen, se on se juttu."

Tähän liittyen henkilökohtainen, asiakkaan ymmärtävä palvelu kaikkienkin työnantajien kuntoutujien kohdalla tuli esille myös muissa yhteyksissä, esimerkiksi asiakassuhteesta ja siihen liittyvästä luottamuksesta keskusteltaessa:

Y: "Vaikka nää asiat hoidetaan paperilla, niin kyllä kutakuinkin kaikkien (kuntoutujien) kanssa on myös puhelinkontakti (...), että sillä tavalla se tuttu henkilö langan päässä tuo luottamusta, madaltaa kynnystä ja myöskin tuo sitoutuneisuutta", "silloin on käytettävissä myös paljon sitä semmoista hiljaista tietoa (...), on tullut niitten aikaisempien keskustelujen, yhteistyön kautta intuitiivisesti."

K: "Pyritään siihen (että sama kuntoutusasiantuntija palvelisi samaa kuntoutujaa myös tämän eri kuntoutusprosessien aikana)", " sellainen yhden asiantuntijan luukku..."

Tietojenvaihto on oleellinen osa työeläkekuntoutuksen eri vaiheita ja tämän aihepiirin ympäriltä myös ilmeni useita kehittämiskohteita. Ensinnäkin hyvän tiedonkulun merkitys tunnistettiin haastattelussa jo varhaisessa vaiheessa:

A1: "Missä voidaan edelleen kehittää... joidenkin työnantajien ja työterveyshuoltojen kanssa tietojen vaihtamisen yhteistyö on jo hirveen korkealla ja hyvällä tasolla, mutta jos me saatas ikään kuin kaikki (työnantajat) nostettua samalle hyvälle tasolle (...), semmoinen missä uskoisin, että voi kehitystyötä tehdä."

Toisaalta, hyvin konkreettinen ajatus työeläkekuntoutuksen tietojenvaihdosta ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksen yhteydessä liittyi siihen, että kyseisestä päätöksestä ei voi päätöksen saajan työnantajalle automaattisesti ilmoittaa ilman henkilön omaa suostumusta, vaikka tämä lähtökohtaisesti olisi eduksi kuntoutusprosessin käynnistämisessä:

K: "Ennakkopäätöksestä oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen ei saada työnantajalle kertoa ilman henkilön omaa suostumusta (...) niin sehän kyllä hidastuttaa sitä prosessia, mutta käytännössä kun näiden henkilöiden kanssa keskustele asiasta, niin he ymmärtävät, että miksi tällaisen suostumuksen antaminen on sitten kuitenkin tärkeää."

Myös tilanteessa, jossa kuntoutujalla on kaksi työnantajaa, joille molemmille tämän eläköitymisellä olisi maksuluokkavaikutusta, rajaa lainsäädäntö työeläkelaitoksen mahdollisuutta edistää työpaikkakuntoutuspaikan löytämistä:

K: "No yleensä me keskustelemme (...) sen työnantajan kanssa, kehen se työsuhde on voimassa", "että vaikka siellä olis rinnalla joku toinen suurtyönantaja, kenelle on sitä maksuluokkavaikutusta, niin ei meillä oo taas tietosuojalainsäädännön puitteissa mahdollista lähteä keskustelemaan sellaisen työnantajan kanssa, kehen sitä työsuhdetta ei enää ole."

Y: "Mutta tämä vakuutettu, hänhän voi olla yhteydessä aikaisempaan työnantajansa ja tiedustella sieltä", "aika epätodennäköistä, että lähipomolla pyörähtää mielessä, että: 'niin, jos toi kaveri eläköityy, niin siitä tulee (...) firmalle laskua', eli se ei sillä tasolla oo arkea"

Idea kuntoutujien mahdollisen eläkemenon tarkemmasta "hinnoittelusta" ja tämän käyttämisestä työnantajien motivoimiseen työpaikkakuntoutukseen näyttäytyi ongelmallisena teoreettisesti:

Y: "...minusta se on visiona pelottava, että mennään henkilökohtaisten hintalapujen kautta", "se pitää muulla tavalla olla se asia järjestelmässä hoidettu, koska silloinhan periaatteessa sen käänteispuoli on se, että jostakin (kuntoutujasta) tulee tällainen (...), jota kukaan (työnantaja) ei halua."

Myös laajemmassa kuvassa tietojenvaihto näyttäytyi asiana, jota järjestelmätasolla on muutuvan maailman kontekstissa syytä arvioida huolella:

Y: ”Lähtökohtaisesti, jos ajatellaan, että miten, kun siirrytään digitaaliseen maailmaan ja yleisesti ollaan huolissaan tietosuojasta ja yksilön oikeusturvasta, niin silloin, jos lähdetään näitä tiedonsiirtomahdollisuuksia avaamaan, niin saa kyllä aika tarkasti harkita, että mikä on se nettovaikutus, koska tää hyvin pitkälti perustuu kuitenkin siihen, että ihmiset voivat luottaa tähän järjestelmään samalla tavalla kuin terveydenhoitojärjestelmään”, ”nääh on vaitiolovelvollisuuden takana olevia asioita ja jos semmoinen luottamus horjuu, niin se koko systeemi menettää paljon potentiaalia.”

Aiemmin haastattelussa maksuluokkajärjestelmä todettiin tehokkaaksi tavaksi motivoida työnantajia huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä. Myös maksuluokkajärjestelmään liittyviä kehitysajatuksia nousi haastattelussa esille useita. Maksuluokkajärjestelmän teknisistä seikoista esille nousivat erityisesti ajatus sen reiluuden ja ennustettavuuden parantamisesta:

A1: ”Siellä on myös sellainen epäkohta, että kun ne maksuluokat on porrastettu niin, että jos työkyvyttömyyseläkemenot ylittää seuraavan maksuluokan portaan yhdellä eurolla, niin sieltä voi tulla 120 000 euroa kustannusta”, ”jos se olis lineaarinen viiva niin se olis ehkä reilumpi, eli nyt siinä voi hyvällä tuurilla jäädä pikkusen alle tai sit huonolla tuurilla nousta pikkusen yli”, ”sittenhän siellä on semmoisia asioita, jotka kaatuu työnantajan harteille, (...) perinnöllisiä sairauksia tai muuta tällaista, jotka tuottavat sitten työkyvyttömyyseläkkeen.”

Y: ”Jos tulee tällainen negatiivinen lottovoitto, että samalle työnantajalle tulee lyhyen ajan sisällä muutama tämmöinen, niin siitä tuleva lasku voi olla todella, todella kova”, ”ja kyllähän se saa kyselemään.”

A2: ”Ja kyllähän työnantaja äkilliset tapaukset ottaa iisisti, sellaiset että todellakin tajutaan, että tälle ei voi tehdä mitään, myöntö tulee”, ”mut sit kun on näitä vähän viivästyneitä (...), mieltii aina, että miksi tää (maksuluokkavaikutus) tuli just nyt.”

Kysymykseen maksuluokkajärjestelmän kannustimien säädöistä (esimerkiksi järjestelmän piiriin tulemisen rajat ja omavastuuasteen kasvamisen jyrkkyys) eri tavoin työnantajien työkykyvalveutuneisuuden parantamiseksi ilmeni liittyvän monia muuttujia:

Y: "Kyl se raharosvo siellä aika hyvin viuhuu ja pistää toimimaan", "tää on kuitenkin niin monitahoinen asia, se vaikuttaa työntekijään, se vaikuttaa työnantajan finanssitilanteeseen, että hätäisiä päätelmiä ei pidä mennä tekemään."

A1: "Tällä hetkellä raipan osuus euroissa on isompi kuin porkkanan, eli jos ykkös-maksuluokka versus kasi olis saman kokoinen, (...) että jos siellä olis myös se porkkana sitten mukana vahvemmin", "Sekin vois olla yks näkökulma, jonka vois tuoda, että siellä olis enemmän saatavaa", "ainakin sitä (maksuluokkajärjestelmän kannustimien säätöä) pitäis miettiä."

A2: "Mut jos ajatellaan sitä (maksuluokkajärjestelmää), (...) jos taulukko muuten pidetään samassa, mutta nelosesta alaspäin sais enemmän ns. palautusta, niin se vois motivoida...", "mutta se, että onko yhteiskunnalla varaa siihen, on toinen juttu, eli poliittisissa päätöksissä niin sanotusti."

Ajatukseen maksuluokkajärjestelmän tunnettuuden edistämisestä myös pienemmille suurtyönantajille esille nousi paitsi maksuluokkakannustimen pienuus, myös muut työkyvyn ylläpidosta saatavat edut:

A2: "Tota, siihen vaikuttaa paljon se, että silloin he (työnantajat) tuntee sen, jos ne on käynyt lähellä yhtätoista (korkein maksuluokka), siis yhden tapauksen takia", "mitä mekin soitellaan, sanotaan palkkasummalla 10 miljoonaa euroa tai alle, niin jos soitat talousjohtajalle 'ai mikä se on?' onkin jo vastaus joissain tapauksissa (maksuluokista)."

A1: "Se tieto siellä (...) ei oo niin korkealla tasolla kuin 25:n ja 30:n (miljoonan euron palkkasumman) välillä", "mutta näillä (pienillä) yrityksillä sitten ehkä ne sairauspoissaolot ja sen sairauden aikana korvaavan työntekijän hankkiminen on niitä isompia murheita, joiden kanssa ne painii."

Vahvana aihepiirinä työeläkekuntoutuksen kehittämisessä nousi esille työnantajien oma toiminta ja prosessit työkykyyn liittyvissä asioissa. Erityisesti työnantajan oma aktiivisuus tuli haastattelussa esille useita kertoja:

Y: "Mun mielestä olennainen juttu olis siinä se, että varhainen tunnistaminen, varhainen tuki, varhainen selvitys ja sitä kautta sitten sen prosessi käynnistymisen silloin, kun se on tarpeellista", "tää on se ratkaiseva asia, koska sitten kun se työkyvyttömyyden uhka, tämä riski on tunnistettu, niin sitten on kyllä koneisto", "tää on se keskeisin asia"

A1: "Mulla on sellainen kokemus, että ne yritykset, jotka on panostanu HR:ään riittävästi, määrällisesti ja laadullisesti, osaamistaso ja tahtotila on riittäväällä tasolla, niin he sitten ikään kuin pistävät muut yhteistyökumppanit, niin eläkeyhtiön kuin työterveyshuollon asiantuntijat ja yhteyshenkilöt, ikään kuin toimimaan sen oman tarpeensa mukaisesti", "eli jos pystyttäis aikaisemmin puuttumaan, ja se vaatii resursseja, että sinne saadaan prosessit talon sisälle ja siten, että saadaan implementoitua ne yhteistyökumppanit niihin prosesseihin, niin se on oikeastaan se isoin kysymys mun mielestä."

Myös yrityksen oman "työkyky-vastuuhenkilön" tärkeys tuli esille kehitystarpeista keskustellessa:

Y: "Ainakin se, että siellä talossa itsessään on nimenomaan tähän riskin tunnistamiseen (erikoistunut toimija), (...) että siel on ne asiat hyvin talon oman tiimin hyppysissä, niin minun kokemukseni mukaan se olisi hyvä."

A2: "Mä oon samaa mieltä, että jos sulla on henkilö siellä omassa yhtiössä, joka vastaa tavallaan tästä kuntoutujasta plus se työterveyshuolto ulkopuolella, kyl se tieto menee varmasti helpommin tälle omalle ohjaajalle oikein, kuin että jos pitää olla sen ulkopuolisen kans suoraan tekemisissä."

Y: "Kyllä", "ja ei tartte välttämättä olla kaikkea palvelua, mutta jos jokaisessa isossa yrityksessä olis vastaava työterveyslääkäri, vastaava työterveyshoitaja ja sitten vaikkapa tällöinen työelämäasiantuntija-agentti, (...) ja näillä olis langat käsissään, todennäköisesti se olis laadukkaampaa (kuin että jos kaikki työterveysasiat olisi ulkoistettu)."

Työnantajan toimenpiteiden yhteydessä tuli esille myös konkreettinen ajatus irtisanottujen työntekijöiden maksuluokkariskin välttämiseksi siten, että irtisanotuilla olisi oikeus työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon vielä jonkin aikaa irtisanomisen jälkeen. Työnantaja voisi tällä saavuttaa pitkän aikavälin säästöjä vältettyinä maksuluokkavaikutuksina:

K: "Mun mielestä sitten henkilöt, jotka ovat tulleet irtisanotuiksi, niin heillä olisi hyvä säilyä työterveyshuollon käyttömahdollisuus jonkin aikaa sen (irtisanomisen) jälkeen (...), koska sieltä usein myös sitten alkaa tulla niitä terveydentilan ongelmia ja muuta ja sitten taas ei oo just tätä toimivaa mallia, että miten tammöisissä asioissa sit lähdetään (...) työstämään eteenpäin", "ja samaten on muuten näiden lomautettujen kohdalla, että jotkut työnantajat eivät salli käyttää työterveyshuoltoa, ja sieltä myös sitten näitä riskitapauksia on tullut."

Y: "Jos hypoteettisesti olis vaikka niin, että (työntekijä) sais käyttää työterveyspalvelua vaikka vuoden siitä, kun se työsuhde loppuu, niin tammöisellä jälkihoitossa saataisiin paljon hyvää aikaiseksi", "tyypillisesti siellä on jotain fyysistä vaiivaa pohjalla (...), sitten saa potkut, sitten tulee iso psyykkinen kuormitus, stressi ja sitten siitä rysähdetään keskivaikeaan masennukseen, (...) ei lähde kovin hyvin paranemaan..."

Lopuksi esille nousi myös ajatus mahdollisesta työnantajien keskinäisestä yhteistyöstä työkykyasioissa, kuten esimerkiksi työpaikkakuntoutusten järjestämisestä ristiin eri toimialojen yritysten tai saman konsernin alla olevien yhtiöiden kesken:

Y: "En tiedä, tekeekö ne yritykset keskenään mitään yhteistyötä", "Hollannissa on tällainen (...) että eri alan ja samankin alan yrityksissä on näissä asioissa yhteistyöverkosto, joka taas perustuu siihen, että se kustannusvaikutus on vielä paljon ankarammin ja suoremmin näillä työnantajilla", "perinteisesti on ajateltu kilpailuasemaa, ja silloin se halu tehdä kilpailijan kanssa yhteistyötä ei lähtökohdaisesti oo kovin korkealla, mutta toi on semmoinen asia, mitä tietämäni mukaan ei ole niin kuin näillä leveyksillä hirveästi pohdiskeltukaan."

K: "Niin ja siis kyllähän sen noissa yrityksissäkin huomaa, että kun vaikka yrityksellä on rakennustuotantoa ja infratuotantoa (...), niin esimerkiksi tammöistä työntekijävaihtoa (...), mikä vois olla mun mielestä kyllä ihan (myönteinen asia)."

LIITE 6: Yksilöhaastattelut: teemahaastattelurunko

Teema 1: Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottuminen työeläkekuntoutuksessa

Tilastoihin perustuen:

- Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujat ovat keskimäärin muita vanhempia?
- Onko matalampi koulutuksen lähtötaso ainut syy siihen, että rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien koulutustaso nousee kuntoutuksessa keskimääräistä useammin? Mitä muita syitä voisi olla? (Muuntokoulutuspolku rakennusalalla?)
- Miksi rakennusalan suurtyönantajien työntekijöitä tarvitsee työeläkelaitoksen puolesta kehottaa hakemaan kuntoutusta tai antaa heille TyEL 36 §:n mukainen ennakkopäätös muita harvemmin?
- Miksi rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujilla on muita useammin kuntoutustoi-menpiteitä myös ennen tai jälkeen vuonna 2015 alkaneen kuntoutusprosessin?
- Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien työsuhde on useammin voimassa ennen kuntoutusta ja sen jälkeen kuin muiden työnantajien tapauksessa. Miksi?
- Mitä mieltä olette työntekijän ammatillisesta kuntoutuksesta uuteen ammattiin, jonka työllistävyyks on matala? Edelleen, onko työllisyys oleellinen kriteeri kuntoutuksen tuloksellisuuden mittaamisessa? Miksi?

Muuta:

- Miten luonnehtisit rakennusalan työntekijöiden ”ammatti-identiteettiä”? Miten arvellette sen vaikuttavan kuntoutusedellytyksiin?
- Onko työeläkekuntoutuksella saavutettavissa muita etuja yritykselle kuin mahdollisen yrityksen maksuluokkavaikutuksen välttäminen? Jos kyllä, mitä?
 - o Oletteko ajatelleet ”terveysperusteista osaamispotentiaalin laajentamista” (moniosaajuutta) työeläkekuntoutuksen etuna yritykselle?
- Miellättekö ammatillisen kuntoutuksen investointina...
 - o yrityksellenne? Miksi/Miten?
 - o yhteiskunnalle? Miksi/Miten?
 - o (kuntoutujalle? Miksi/Miten?)

Teema 2: Työeläkekuntoutuksen kehittäminen rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta

Tietojenvaihto ja yhteistyö:

- Kuvailisitteko, millaista yrityksenne yhteistyö Eteran kanssa kuntoutusasioissa on?
- Voisiko kuntoutukseen liittyvää eläkevaluuttajan ja työnantajan välistä yhteistyötä parantaa (nykyisen lainsäädännön puitteissa)? Miten?

- Voisiko paremmalla tiedonvaihdolla edistää työeläkekuntoutusta? Miten? (Estääkö laki vaihtamasta sellaisia tietoja, jotka olisivat eduksi työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuden kannalta?)
- Voisiko Etera tukea yritystänne paremmin työkyvyttömyysriskin seurannassa yleensä? Miten?
- Lain mukaan eläkevakuuttaja ei saa tiedottaa työnantajaa ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksestä ilman työntekijän lupaa, vaikka tämä yleensä olisi eduksi työntekijälle. Pitäisikö saada? Miksi?
- Tekevätkö työnantajat (rakennusalan suurtyönantajat tai yleisesti) keskenään yhteistyötä työkykyasioissa, etenkin ammatillisen kuntoutuksen suhteen? Jos eivät, miksi? Jos kyllä, miten?
 - o Mitä mieltä olette ajatuksesta, että saman eläkeyhtiön eri aloilla toimivat asiakasyritykset järjestelmällisesti ikään kuin vaihtaisivat kuntoutujiaan keskenään tilanteissa, joissa työntekijän työhön paluun tukeminen omassa yrityksessä on alan vuoksi haastavaa?

Maksuluokkajärjestelmä:

- Kuinka hyvin tunnette maksuluokkajärjestelmän? Millaisia kokemuksia teillä siitä on?
- Voisiko maksuluokkajärjestelmän tunnettuuden edistämällä parantaa työeläkekuntoutuksen tuloksekkautta koko järjestelmässä? Miten?
- Voisiko maksuluokkajärjestelmää muuttamalla vaikuttaa työeläkekuntoutuksen tuloksellisuuteen ylipäättään? Miten?
- Olisiko nykyisessä maksuluokkamallissa ylipäättään syytä muuttaa...
 - o järjestelmän piiriin kuulumisen rajoja?
 - o kannustimen voimakkuutta?
 - o maksuluokkavaikutuksen porrastuksia?
 - o muuta, mitä ja miten?
- Työntekijän eläköityminen voi nykyisessä maksuluokkajärjestelmässä vaikuttaa usean edellisen työnantajan maksuluokkaan.
 - o Pitäisikö vaikuttaa lainkaan? Miksi?
 - o Miten tämä olisi paras huomioida työeläkekuntoutuksessa? Miksi?
- Tuntevatko lähiesimiehenne maksuluokkajärjestelmän kannustimen perusteet? Miksi?
- Tunnetteko nykyisen maksuluokkamallin edeltäjän? Jos kyllä, oliko siinä jotain ominaisuuksia, joita pidätte nykyjärjestelmää parempina? Tai toisinpäin?

Muuta:

- Voitaisiinko rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottuminen huomioida työeläkekuntoutuksessa paremmin? Miten?
- Millä muilla tavoin työeläkekuntoutusta voisi kehittää rakennusalan suurtyönantajien näkökulmasta?
- Onko vielä jotain, jonka haluaisitte nostaa esille?

LIITE 7: Yksilöhaastattelut: erottumista koskevat tutkimustulokset

Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien iästä kuntoutusprosessin alussa keskustellessa esille nousi alusta alkaen terveydentilalliset seikat, erityisesti tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien yhteys ikään. Kaksi haastateltavista arveli taulukon 5 havaintojen olevan pelkän oman yrityksensä kohdalla toisenlaisia yrityksen omien toimenpiteiden ansiosta. Esille tuli myös viitteitä rakennusalan työntekijöiden taipumuksesta hakeutua työterveyshuoltoon vasta terveydentilan heiketessä ja toisaalta siitä, että alalla työkyvyttömyyseläke on yleinen tapa poistua työelämästä:

1: "Asia, joka me ollaan kans tunnistettu ja joka ei välttämättä oo asia, jota me haluttais pitää yllä", "meillä on semmoinen ilmiö, että he (rakennusalan työntekijät) menevät työterveyshuoltoon (...) vasta kun oikeasti se käsi ei nouse tai se pää on kainalossa", "siihen saakka on sinniteltu."

2: "Meillä on pitkiä työsuhteita ja ne useimmiten päättyy työkyvyttömyyseläkeratkaisuun", "eri asia, mitä me ollaan yritetty tehdä", "en tiää miltä toi näyttäis sit meidän tilastoihin."

3: "Väitän, että me tehdään niin paljon ennakoivasti tätä hommaa, että voi olla hyvin toisenlainen, jos kattois ihan puhtaasti vain meidän yrityksen tilastoja", "oma varhainen välittäminen, työterveyshuoltoyhteistyö", "jos siellä on tällöinen tule-vaiva, niin me ei ollenkaan odotella tuonne välille 55-64 (vuotta)."

Taulukkoihin 8 ja 9 perustuvissa koulutukseen liittyvissä kysymyksissä esille tuli työnantajien vahva myönteisyys työntekijöidensä koulutukselle ammatillisena kuntoutuksena. Koulutustason nousun osuuden arveltiin olevan koulutusten yhteydessä enemmän sääntö kuin poikkeus, joskin tilastossa näkyvät myös lyhyetkin työkokeilut omassa työssä. Lisäksi haastateltavat toivat esille rutinoituneen prosessinsa työntekijöidensä koulutuksen tukemisessa esimerkiksi työnjohtajiksi:

1: "Jos on yhtään lukupäätä ja halua kouluttautua seuraavalle asteelle, esim. insinööriksi, niin me tuetaan sitä ja varmistetaan, että hän pääsee sinne kouluun, saa harjoittelupaikan ja mahdollisesti, hyvin usein työllistyy sit meille toimihenkilönä", "sit me koulutetaan myös työnjohtajia, eli siinäkin se koulutustaso nousee", "meillä on ihan selkeät prosessit noille."

*2: "Mitä nuorempi (kuntoutuja) niin sitä enemmän (...), että se menee ammatti-
korkeakouluun", "mitä vanhempi niin sitä katsotaan, että räätälöidäänkö jollain
kurssilla vai pätevoidytäänkö johonkin."*

*3: "Mä jotenkin mietin, että ketkä on lähtenyt siihen koulutukseen, niin toki niillä
on järjestään se, että se (koulutustaso) nousee", "ainakin 80 prosenttia", "mut
onhan meillä tietysti niitä työkokeilussa olevia, joilla on (työeläkekuntoutusta)
käytetty siihen työn keventämiseen."*

Prosessien rutinoituneisuus tuli esille myös keskustellessa taulukon 11 havainnosta siitä, että eläkelaitoksen tarvitsee selvästi harvemmin ohjata rakennusalan suurtyönantajien työntekijöitä ammatilliseen kuntoutukseen kuin muita kuntoutujia. Havaitun osuuden eläkelaitoksen ohjaamista työntekijöistä arveltiin olevan jopa pienempi:

*1: "Meillä (rakennusalan suurtyönantajilla) on nää sisäiset prosessit aika hyvin
kunnossa. Se (kuntoutukseen ohjaaminen) on meille arkipäivää."*

*2: "Me (rakennusalan suurtyönantajien työkykyasiantuntijat) pidetään huolta
siitä, että ne prosessit lähtee käyntiin", "meillä on paremmin asiat kuin muualla."*

*3: "Melkein sanoisin että tuo lukukin (eläkelaitoksen aloitteesta käynnistyneet
kuntoutukset rakennusalan suurtyönantajien kohdalla) voisi olla meidän yrityk-
sessä vielä pienempi", "me potkitaan (työntekijöitä kohti ammatillista kuntou-
tusta), myös työterveyshuolto voi olla se joka potkii."*

Taulukon 11 perusteella tehty havainto kuntoutusprosessien ahkerammasta käytöstä rakennusalan suurtyönantajien työntekijöiden kohdalla herätti monenlaisia ajatuksia. Ensinnäkin, haastateltavat kertoivat työkokeilun käytön olevan säännönmukaista pitkältä sairauslomalta palatessa. Toisaalta, esille tuli myös ajatus siitä, että rakennusalan suurtyönantajat osaavat käyttää kaikkia mahdollisuuksia, joita kuntoutusta tarjoavat laitokset tarjoavat. Tämän taustalla näyttäisi muun muassa olevan juuri organisaatioihin palkatut työkyky-asiantuntijat:

*1: "Meillähän on ihan prosessina se, että jos on muutaman kuukauden sairaus-
loma, niin me palautetaan aina työkokeilun kautta töihin", "pääsääntöisesti ke-
tään ei pistetä pitkältä sairauslomalta suoraan täysipäiväiseen työhön."*

2: *"Kaikki mahdollisuudet peliin mitä vain saadaan irti kuntoutuslaitoksista", "meillä on näitä organisaation sisällä osaavia ihmisiä."*

3: *"Tuo luku voi hyvinkin pitää paikkansa", "kertoo sen, että henkilö on yhden kerran päässyt jo palaamaan siihen omaan työhönsä, mutta sitten on tullut uusi ongelma (...) ja pitää lähteä miettimään uudelleen."*

Havainto työsuhteen vahvemmassa mukanaolosta rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien kuntoutusprosesseissa tuotti yksimielisiä näkemyksiä: voimassa oleva työsuhde mahdollistaa työnantajan paremman riskienhallinnan (esimerkiksi tukemalla kuntoutusprosessia) kuntoutuksen ja edelleen maksuluokkavaikutuksen suhteen. Toisaalta esille tuli myös vahvasti työntekijöistä välittäminen.

1: *"Tietoinen valinta", "me pystytään paljon paremmin tukemaan (esimerkkinä koulutusta hortonomiksi) siinä, kun työsuhde on meillä voimassa", "me halutaan aidosti välittää ja pitää huolta meidän työntekijöistä (...), se on meidän arvoissa (...), mutta totta kai siinä on riskienhallintaa, on niin isoista rahoista kysymys."*

2: *"Se riskienhallinta", "se lähtee meidän näpeistä sen jälkeen, jos se on meiltä irtisanottu", "me saadaan työnantajana lasku sen jälkeen vaan", "kuntoutujan etu, että se saa kaiken parhaan mahdollisen avun (...), että se pääsee kuntoutuksen polulle."*

3: *"Hallitaan sitä riskiä tällä tavalla paremmin", "jos meillä on vaikka 200 000 euron eläkeriski henkilöstä, hän käy työkokeilun ja sitten sanotaan, että 'no niin, voit lähteä, sä et pysty näihin hommiin enää uudelleen', (...) niin sehän on ennen pitkää meillä maksussa."*

Työllisyys osana työeläkekuntoutusta herätti haastateltavissa runsaasti ajatuksia. Taulukkojen 17 ja 18 rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien paremmasta työllisyydestä kuntoutuksen päättyessä toi esille sen, että työllisyys kuntoutusprosessissa on lähtökohtainen oletus:

1: *"Lähetään siitä näkökulmasta, että pitäisi työllistyä."*

2: *"Mä voisin sanoa, että tässä on tehty hyvää työtä", "Sitähän me haetaan että ne ihmiset löytäisi työpaikan ja sehän on se mun päätavoite, että ihmiset saisi itselleen hyvän ratkaisun."*

3: *"Me ei edes puhuta (...), että: 'sitten saat tulla meille töihin', vaan se on jotenkin sisäänrakennettu siihen (...), kun työsuhdetta ei katkaista."*

Edelleen työllisyys kriteerinä kuntoutuksen tuloksellisuuden mittaamisessa tuotti yhtenevän näkemyksen: haastateltavien mukaan työllisyys on oleellinen kriteeri työeläkekuntoutuksen tuloksellisuutta arvioitaessa:

1: *"Kyl se mun mielestä on."*

2: *"Eikö se (työllisyys) ole nyt se tavoite, mitä me haetaan sillä ammatillisella kuntoutuksella kuitenkin."*

3: *"Kyllä."*

Uudelleenkoultus huonosti työllistävään ammattiin sen sijaan hajautti näkemyksiä jonkin verran. Työntekijöille tahdotaan yrityksissä aidosti hyvää ratkaisua, mutta esimerkiksi motivoituneen kuntoutujan kohdalla "riskinotto" kuntoutuksessa näyttäisi olevan keskimääräistä perustellumpaa:

1: *"Eihän siinä oo mitään järkeä ketään työttömäksi kouluttaa", "täs tulee se ihmillisyyys ja se välittäminen, kyl me haetaan sille henkilölle hyvää ratkaisua."*

2: *"Eihän se itsestäänselvyys ole, ettei lähetä kuntouttamaan sen takia, että täs on niinku pienet tsäänssit saada töitä."*

3: *"Kakspiippuinen juttu", "jos ihminen on motivoitunut (...), opiskelee hyvin (...), edesauttaa työllistymistä, niin en mä ehkä täysin poissulkisi, mutta toki pitää harkita tarkemmin, ettei mene eurot hukkaan siinä."*

Työllisyyden kokonaisuuden yhteydessä tuli esille myös ajatus yrityksen vastuullisuudesta niin, että yrityksen tulee ammatillisessa kuntoutuksessakin huomioida omien intressiensä lisäksi myös muita tekijöitä:

1: *"Me halutaan olla vastuullinen yritys", "kyllä sitä täytyy katsoa vähän laajemmin."*

Tilastohavaintojen yhteydessä tulivat esille myös historiaseikat: vuoden 2007 alkuun saakka rakennusalan työntekijät ja toimihenkilöt olivat oletusarvoisesti vakuutettu eri työeläkelaitoksissa, mikä on osalla yrityksistä edelleen tapana. Tämän todettiin vääristävän tilastohavaintoja

jonkin verran esimerkiksi koulutustason suhteen. Toisaalta yhdessä haastatteluista vakuutuskannan pilkkomista maksuluokkamaksujen hillitsemiseksi pidettiin kyseenalaisena:

1: "(Vakuutuskannan pilkkominen) on tosi epäeettistä, johon emme tietoisesti lähde."

2: "Me ollaan perinteisesti vakuutettu splitatusti eli meidänkin yhtiössä toimihenkilöt on toisessa (työeläke)vakuutusyhtiössä kuin työntekijät", "nyt se vähän sekoittu tän monipoliaseman silloisen muutoksen myötä", "se vääristää niinku silloin kun me otetaan (...) jonkun muun (työeläke)vakuutusyhtiön tuloksia (työkykyyn liittyen)."

Rakennusalan työntekijöiden ammatti-identiteettiä haastateltavat pitivät erittäin vahvana erityisesti vanhempien työntekijöiden kohdalla. Tätä identiteettiä pidettiin ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta haasteellisenä; alanvaihto ei näissä tapauksissa ole tullut kysymykseenkään. Sen sijaan työnkuvan vaihto alan sisällä nähdään vaihtoehtona silloin, kun omaa aiempaa kokemusta voi hyödyntää jollain tavalla:

1: "Päälle 50-v (työntekijät), niin nehän on äärimmäisen ammattilpeitä", "eli miten se vaikuttaa tähän kuntoutumiseen niin se ei oikeesti oo ihan helppoa", "ensisijaisesti on se, että pitää päästä sinne omaan työhön."

2: "Varsinkin tällä vanhalla kansalla on hyvin vahva", "ihan täysin toiselle alalle siirtyminen on täysin mahdoton tehtävä mun mielestä sillä ammatti-identiteetillä."

3: "Hehän ei halua vaihtaa alaa", "rakennusala on kuitenkin niin laaja, että siellä voi löytyä hyvin monenlaisia vaihtoehtoja siihen, että voi hyödyntää sitä omaa entistä käytännön kokemusta."

Ammatti-identiteettiin liittyen tuli esille myös eläkehakuisuus, jota pidettiin tämän työntekijäryhmän kohdalla keskimääräistä vähäisempänä:

1: "Eläkehakuisuutta on musta tosi vähän, varsinkin kun kerrotaan, että mitä se työkyvyttömyyseläke sitten (määrältään) olisi, niin se vähenee vielä."

Haastateltavat tunnistivat ammatillisella kuntoutuksella saatavan muitakin etuja, kuin vain maksuluokkavaikutusten välttämisen. Ensinnäkin terveyden ja työnkuvan yhteensopivuus nähtiin etuna paitsi suoraan tuotannollisesti, myös seurannaisesti laajemmin. Myös työntekijöiden voimavarojen käytön vaikutus organisaation henkeen katsottiin merkitykselliseksi. Lisäksi ryhmähaastattelussakin esille tullut osaamisen laajentaminen organisaatiossa nousi esille.

1: "Me ollaan saatu hyviä toimihenkilöitä sitä kautta. Kyllä me, varsinkin nyt, kun toimihenkilöistä on pulaa, niin kyl me saadaan osaamista sitä kautta lisää taloon."

2: "Monenlaisia etuja (...)", "ihmiset terveydelleen oikeassa työssä", "ja se vaikuttaa sitten jo taloudellisestikin aika isosti monella tavalla ja seurannaisesti moniin asioihin."

3: "Mä näkisin, että sillä on jo vaikutus siihen, että mikä se on se henki siellä työyhteisössä, eliikkä halutaan nähdä, että ihmisessä on voimavaroja."

Työeläkekuntoutukseen ja hyvin hoidettuun työkykyjohtamiseen liittyvänä etuna tuli esille myös se, että yritys voi siten saada myönteistä mainetta työnantajana ja näin kilpailuetua:

3: "Kyllähän me voidaan yrityksenä profiloitua siinä, että meillä huolehditaan ihmisten työkyvystä ja ollaan oikeasti kiinnostuneita siitä, että ihmiset voisi hyvin", "alalla on aika kova kilpailu tällä hetkellä ja tällaiset asiat voi olla merkityksellisiä."

Moniosaajuus haastatteluissa tuli esille monien eri tulokulmien kautta. Ensinnäkin, osaamis-potentiaalia kyseisissä organisaatioissa on ainakin tällä hetkellä perusteltua kasvattaa esimerkiksi työjohtokoulutuksin jopa ilman työkyvyn heikentymiä. Toisaalta, kuntoutuneet voivat kuntoutusprosessin kokemuksensa myötä olla valveutuneempia työkykyasioissa työmaillaan. Esimerkiksi työjohtajaksi kouluttautumisessa nähtiin kuitenkin olevan myös haasteita:

1: "He (kuntoutuneet) on semmoisia (työkyvyn) lähettiläitä myös siellä työmaalla", "eliikkä siitä on tällaista ennaltaehkäisevyyden etua, kun itsensä rikonut menee sinne (työmaalle)."

2: *"Tässä on mahdollisuuksia, mutta myös haasteita tässä aihepiirissä", "sä voit olla tosi hyvä sisustuskirvesmies (...), mutta sitten kun pitäis muuntautua työjohtajan tehtäviin, niin siellä tulee näitä ATK-kokonaisuuksia, työnjohdon stressinhallintaa, ihan erilaisia asioita", "sit ne on ihan lukossa ne ihmiset ja silloin se ei oo enää hyöty työnantajalle vaan haitta."*

3: *"Ajattelen myös sitä, että kun on pula työjohtajista (...), niin mehän voitais jopa itsekin lähteä tekemään tämmöistä kouluttamista (...) vaikka ei olisikaan minkäänlaista työkykyongelmaa."*

Rakennusalan suhdanneherkkyys tuli haastatteluissa esille paitsi osaamispotentiaalin laajentamisessa, myös työllisyydestä keskusteltaessa:

3: *"Onko töitä niin kyllähän se voi riippua taas ihan siitäkin (...), niin jos on vaan huono suhdanne niin niitä töitä ei oo vaikka kuinka haluaa."*

Ammatillinen kuntoutus investointina toi esille yhtenevän ajatuksen siitä, että kuntoutus on edullinen ratkaisu kaikille osapuolille, vaikka yrityksen näkökulmana toki ovat työkyvyttömyyseläkkeet ja edelleen maksuluokkavaikutus. Lisäksi työeläkekuntoutuksen yleisen tunnettuuden vähäisyyttä harmiteltiin haastatteluissa:

1: *"Kyl se selkeästi kaikille (on investointi)", "kyllä me puhutaan kaikista näistä näkökulmista", "mut kyl me (...) viimeiseen saakka yritetään välttää myös niitä työkyvyttömyyseläkkeitä."*

2: *"Onhan se monenlaista, mutta näitä ehkä pitäisi saada näkyväksi näitä asioita."*

3: *"Yleensäkin ihmisillä on huonosti tästä (työeläkekuntoutuksesta) huonosti tietoa", "tää on hyvinvointiyhteiskuntaa viimeisen päälle."*

LIITE 8: Yksilöhaastattelut: kehittämistä koskevat tutkimustulokset

Yhteistyötä Eteraan päin haastateltavat kuvailivat yleisesti erittäin myönteisesti sekä laadun että määrän suhteen.

1: ”(Yhteistyö on) äärimmäisen hyvää (...), pysytään molemmat (työnantajan yhteyshenkilö ja Eteran yhteyshenkilö) hyvin kartalla”, ”hyvin tiivistä.”

2: ”Ensinnäkin yhteistyö on pitkä”, ”tiivistä yhteistyötä”, ”eikä tuu puskaista niitä tietoja.”

3: ”Sitä on monella tasolla”, ”yksilöiden kohdalla ennakkoivaa suunnittelua ja miettimistä.”

Haastateltavien erittäin myönteinen kuva yhteistyöstä Eteran kanssa toki toi haasteensa kehityskohteiden löytämiselle yhteistyöstä, mutta haastattelun edetessä myös erinäisiä tähän liittyviä kehityskohteita tuli esille muutamia. Ensinnäkin kuntoutusoikeuden ennakkopäätöksen hakeminen näyttäytyi prosessin pullonkaulana, jota olisi varaa sujuvoittaa. Myös parempia sähköisiä työkaluja yhteydenpitoon toivottiin. Yhteistyöhön liittyvänä kokonaisuutena esille tuli myös yhteistyö kuntoutuksen palveluntuottajien kanssa:

1: ”...(Kuntoutuksen) käynnistymiset odottaa sitä (työntekijän) omaa hakemusta ja sit se asia viivästyy. Se on semmoinen, että siihen pitäisi keksiä joku”, ”toisaalta luotetaan niin paljon Eteraan, että jos me ollaan päätetty, että työkokeilu alkaa vaikka 5.6. niin sit me vaan aloitetaan se ja odotetaan sitä päätöstä.”

2: ”Nää teidän raportoinnit ja sähköiset työkalut vois olla ehkä paremmat”, ”palveluntuottajien, enemmän semmoista avaamista ja yhteistyötä.”

3: ”Voisiko siellä olla se (palveluntuottajan) työvalmentaja tiiviimmin yhteyksissä sitten meihin. Se on vähän vaihtelevaa.”

Palveluntuottajat herättivät haastateltavissa paljon ajatuksia. Ensinnäkin Eteran käyttämien yhteistyökumppanien selventäminen työnantajille katsottiin tarpeelliseksi, mutta toisaalta laadun varmistus esimerkiksi yhteistyön suhteen voisi haastateltavista olla perusteltua:

1: *"Jotkut (palveluntuottajat) tukee, että sä pääset sinne työkokeiluun, ja sit se on vähän niinku..."*, *"jotenkin, että siinä olisi vielä semmoinen (...), joka työntäisi sitä ihmistä sinne työelämään."*

2: *"Ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajien, enemmän semmoista avaimista ja yhteistyötä", "että minkälaisissa palveluissa ne meidän ihmiset on."*

3: *"Mitkä ne teidän palveluntuottajat on, onko niille jotain laatuksiteerejä olemassa?"*, *"Sieltäkin on ihmisiltä (kuntoutujat) aika monenlaista palautetta tullut (...), jossakin se työvalmentaja on ihan puhtaasti vaan ihmisen kannalla, eikä osaa yhtään niinku ajatella sen eläkejärjestelmän kannalta."*

Eräänä eläkelaitoksen ja työnantajan työkyky-yhteistyön muotona toivottiin yhteisiä "sparraustyöpajoja" siitä, kuinka työkyvyn ja kuntoutuksen prosessia voisi eläkelaitoksen näkökulmasta asiakasyrityksessä kehittää:

2: *"Ei kukaan sitä ruutia yksin keksi kuitenkaan", "katsoa niitä prosesseja (Eteran ja työnantajan kesken)", "tämmöisiä asioita voitais tehdä ja mikä olis teille (asiakasyritykselle) paras ja mietitään, että onks ne (prosessit) hyvin jne."*

Tietojenvaihto kuntoutusasioissa toi haastatteluissa hyvin erilaisia näkökulmia esille. Tiedonvaihdon sujuvuuden toivottiin olevan kuntoutusprosessissa parempaa, mutta haaste tietosuojan näkökulmasta tunnistettiin. Toisaalta yrityksissä olisi esimerkiksi mielenkiintoa saada paremmin tietoa siitä, miten ulkopuolella kuntoutettujen kuntoutus on päättynyt:

1: *"Meillä on muutaman kerran käynyt sillä tavalla, että työvalmentaja on lähettänyt sen ihmisen takaisin, että tää olis hyvä tää työnjohtajakoulutus", "siinä oli joku gap, että mä en tiedä, kenen tehtävä olis kertoa, että sisäisen prosessit on jo katsottu, tästä ei ole työnjohtajaksi."*

2: *"Mua kiinnostaisi tietää, mihin se ihminen lopulta päättyy", "että pystyis kertomaan taas tarinoita toisin päin ja kannustaa taas jälleen kerran niitä ihmisiä."*

3: *"...Ihan suoraan jos kerrotais, että minkäs takia tämän henkilön kuvio ei etene (...) jos siellä on jotain semmoista. Mutta, en mä usko että se tietosuojalaki muuttuu."*

Eräänä tietojenvaihtoon liittyvänä kokonaisuutena tulivat esille vakuutustoiminnalle tyypilliset informaatio-ongelmat, joissa toimijoilla ei ole kaikkea heidän kannaltaan oleellista tietoa (Kangas & Niemelä 2017, 28; ks. myös Blake 2006, 82-83). Epätäydellistä informaatiota on osaltaan kuntoutusprosessissa jo nykyisellään pyritty ehkäisemään toimijoiden yhteistyöllä:

3: "Nythän yks ongelma on se, että ihmiset kertoo itselleen edullisesti asioita (...), ei välttämättä tee sitä tarkoituksellisesti", "sen takia mun mielestä ei voi luottaa vaan yhteen tiedonlähteeseen (...), rakennettukin sisään, että teille (Eteraan) tulee henkilön oma hakemus, työterveyshuollon B-lausunto, työnantajan lausunto..."

Eteran uutta työkalua työkyvyttömyysriskin raportoinnissa pidettiin onnistuneena, minkä myötä työkyvyttömyysriskin raportoinnin kehittäminen nähtiin vaikeaksi, viimeistään kun huomioidaan lakisääteisen ympäristön vaatimukset. Raportoinnin laadun sijaan raportoinnin nopeuden toivottiin olevan parempi, jotta maksuluokkariskin hallinta olisi ajantasaisempaa:

1: "Se (Eteran uusi raportointityökalu) on tosi hyvä", "mutta voisiko se sitten vielä paremmin... ei varmaan lain sallimissa puitteissa."

2: "...säädetty lailla (...), niin kovin luovia kehitystoimenpiteitä sinne (tietojenvaihtoon) ei voi oikein tehdä..."

3: "Mun mielestä se on kyllä niin hyvällä mallilla, että en mä niinku näe...", "me tietysti toivottais, että saatais aika nopeasti tietää, että mikä on se henkilön eläkeriski", "että onko tästä meille riskiä ja ainakin suuntaa-antavasti, että miten suuri se vois olla."

Ajatus työnantajan tiedottamisesta ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksestä ilman työntekijän lupaa oli työnantajien näkökulmasta hyvin myönteinen. Muun muassa eri kulttuureista tulleiden suhtautuminen tiedonvaihtoon nähtiin haasteeksi. Toisaalta tiedon katsottiin päätyvän työnantajalle jotain kautta kuitenkin, vaikka eläkelaitos sitä ei voisi tiedottaa.

1: "Kyllä, ehdottomasti", "heti tuli hankaluuksia kun mä sit muuta kautta sain tietää", "varsinkin kun meillä on myös muista kulttuureista tulleita (...), se on erilainen suhtautuminen sitten tämmöiseen (...), heidän on vaikea uskoa, että oikeasti, vilpittömästi halutaan auttaa."

2: *"Pitäis, mun mielestä pitäis", "... sellaista, mistä työnantajankin pitäis (...) olla tietoinen", "lainsäätäjähän suojelee niiden ikävästi (tietoa) käyttävien kautta, eikä niiden hyvien käyttäjien kautta."*

3: *"Ihan ehdottomasti", "tää olis ihan älyttömän tärkeä", "työterveysneuvottelu pidetty (...), niin kyllä se on se tieto (kuntoutukseen hakeutumisesta) jotenkin tullut mulle."*

Kysymys (rakennusalan) suurtyönantajien keskinäisestä yhteistyöstä työkykyasioissa tuotti havainnon, että yhteistyötä tehdään nykyisellään epävirallisesti ainakin pienessä mittakavassa. Foorumin kuvattiin olevan syntynyt Eteran aloitteesta jo vuosikymmen takaperin. Kiinnostusta yhteistyöhön näyttäisi olevan kuitenkin laajemminkin:

1: *"Me tehdään (yhteistyötä) joo", "meillä on siis semmoinen foorumi, jossa me tavataan meidän kollegoita (...), ja keskustellaan kaikesta mitä me ollaan tehty", "kaikille win-win", "jos yhteiskunnallisesti ajatellaan, niin se on fiksua, että meillä kaikilla pystytään vähän toisia myös sparraamaan", "ei siellä meidän suurprojektien suunnitelmia vaihdeta, vaan nimenomaan työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä asioita."*

2: *"Meillä on isoja rakennusalan yhtiöitä, joilla on tämmöisiä saman tyyppisiä työkykyihmisiä palkattuna, niin meillä on semmoinen yhteistyö", "esimerkkinä viime vuonna (...) pyydettiin (asiantuntija) vähän paikan päällekin kertomaan, mitä on ajankohtaista (...) työpaikkaselvitys oli kuuma peruna (...) meidän tyyppisissä yhtiöissä haluttiin vetää sellaista yhteisnäkemystä siitä", "se (foorumi) on Eteran aloittama, 10-12 vuotta sitten (...) kokosi meidät yhteen."*

3: *"Ei tee (yhteistyötä)", "ehkä pitäis olla joku foorumi (...), jonkunlainen löyhä verkosto ja että millä konstilla viestitään siinä."*

Ajatus eri alojen kuntoutujien systemaattisesta vaihdosta katsottiin teoriassa erinomaiseksi, mutta käytännön haasteet varsinkin rakennusalan kohdalla nähtiin mittavina. Myös maksuluokkajärjestelmän ennakoitiin nykyisellään taipuvan tähän huonosti:

1: *"Haasteita täs olis, mut se olis aika mahtavaa jos pystyis semmoisen rakentaa", "(kilpailunäkökulmasta) vaikea nähdä, että tulisi (vaikeuksia)."*

2: *"Teoriassahan se vois olla...", "mutta silloin pitäisi poistaa työnantajan riskivastuut", "minkä tyyppisellä terveydellä tulee meille joku töihin (...), se on iso kysymysmerkki."*

3: *"Mä pahoin pelkään, että tää ala on sen verran vaikea", "jos olis toisenlainen ala, niin varmaan tässä vois olla helpommin tämmöisiä vaihtomahdollisuuksia."*

Työeläkekuntoutuksenkin edistäminen maksuluokkajärjestelmän tunnettuutta edistämällä katsottiin haastatteluissa mahdolliseksi. Kohderyhminä haastateltavat toivat paitsi yritystensä esimiehet, myös työterveyshuollot, joiden olisi tarpeen ymmärtää yrityksen näkökulmaa paremmin:

1: *"Ehdottomasti voi, koska mehän koulutetaan esimiehille tätä asiaa myöskin", "kyllä se ainakin osalle heistä tuo semmoista motivaatiota ja halua tehdä asioita oikein ihan varmasti."*

2: *"On se ainakin meillä edistänyt sitä kun me ollaan kaikki esimiehet koulutettu ja valmennettu ymmärtämään, että mikä on tää meidän vastuu ihmisistä."*

3: *"Työterveyshuollot ei välttämättä oo ihan niin kärryillä tästä kuin ne vois olla (...), ja sitten se (lisätieto) voi myöskin auttaa ymmärtämään sitä yrityksen tarpeita ja näkökulmia."*

Rakennusalan suurtyönantajien lähiesimiehet näyttäisivät pääasiassa tuntevan maksuluokkajärjestelmän periaatteet. Jokaisessa haastattelussa myös tuli esille taloudellisen kannustimen tehokkuus työkykyasioiden edistämisessä:

1: *"Jotta he (lähiesimiehet) motivoituisivat pitämään omasta porukastaan huolta", "valitettavasti se raha on se, mikä motivoi kuitenkin parhaiten."*

2: *"Teoriassa joo (lähiesimiehet tuntevat järjestelmän)", "yleinen tavoite on ollut, että tietoisuus lisääntyy ja että järki sekä ymmärrys toimenpiteisiin lisääntyvät", "rahan se on valitettavasti sit aina se, jolla motivoidaan ihmisiä."*

3: *"Ne varmaan tietää sen, että näistä henkilöistä voi olla suurikin se eläkeriski", "se on sitten se motivaattori (...), että ne (lähiesimiehet) ottaa tämän vakavasti ja lähtee miettimään oikeasti sellaisia ratkaisuja, jotka tulis toimimaan."*

Maksuluokkajärjestelmän rajoista keskustellessa yhdessä haastatteluista tuli esille, että pienemmätkin työnantajat voisivat osallistua työkyvyttömyyden kustannusten rahoitukseen jollain kohtuullisella tavalla:

1: "Pienemmät vois tulla vaikka jollain puoliajattelulla tähän mukaan", "motivoisi heitä pitämään työntekijästään paremmin huolta."

Alojen välisten riskisuhteiden erot katsottiin nykyisen maksuluokkajärjestelmän haasteeksi, kun raskaan työn aloilla on mittavillakaan työkykypanostuksilla vaikea päästä järjestelmässä samalle tasolle kevyen työalojen kanssa. Toisaalta liian ankaran järjestelmän katsottiin herättävän kiinnostusta myös keinotekoiseen palkkasumman pienentämiseen ja edelleen maksuluokkavastuiden välttelyyn:

1: "Olisi tosi hienoa, jos sitä pystyisi jotenkin huomioimaan sitä alojen riskejä ja sit jotenkin sitä et kuinka paljon tehdään duunia sen eteen", "pitkässä juoksussa tää nykymalli voisi johtaa tilanteeseen, että kukaan (...), jolla on tällaiset riskit alalla, ei pitäisikään enää omia työntekijöitä (...), koska maksut on suuria, vaan syntyisi tämmöisiä pikkufirmoja paljon, jotka ei sit ollenkaan maksais näitä."

2: "Olit sä sitten toimisto- tai rakennusosalalla, niin se toimialanäkökulma (...) pitäisi ottaa huomioon näissäkkin asioissa."

Yleisesti haastatteluissa pidettiin maksuluokkajärjestelmän kannustinta toimivana ja vaikutuksia yhteiskunnallisesti myönteisinä ja todellisina. Järjestelmää pidettiin kuitenkin hyvin ankarana ja toisaalta sen aiheuttamien kustannusten kohdentamista juuri työnantajille kyseenalaisena:

1: "Se (maksuluokkajärjestelmä) on aika raadollinen. Se kovenee koko ajan, rajat nousee koko ajan", "jotenkin sitä kohtuullistamista."

3: "On ne valtavia summia", "onhan tää kansantaloudellisesti älyttömän tärkeää, että tämmöistä työtä tehdään", "mut onks se oikeasti meidän (työnantajien) tehtävä?"

Maksuluokkajärjestelmän porrasteisuus herätti haastateltavissa yksinomaan kielteisiä ajatuksia yllätyksellisyytensä ja epätarkkuutensa vuoksi. Porrastuksen sijaan toivottiinkin lineaarisuutta järjestelmään:

*1: "Ollaan oltu hilkulla jäädä siihen alempaan maksuluokkaan. Sit tulee joulu-
kuussa eläke, joka menee kolme tonnia yli rajan ja nostaa satoja tuhansia mei-
dän kustannuksia."*

*2: "Tää vuoden vaihdehan on aina tää kriittinen kohta, mikä on se yllätyksellisyy-
den paikka."*

*3: "Kauheeta, menee vähän yli niin (maksuluokka) hyppääkin sit seuraavalle por-
taalle...", "sen kyllä pitäisi olla lineaarinen eikä tommoinen porrastus."*

Erääksi maksuluokkajärjestelmän haasteeksi katsottiin tilanteet, joissa työntekijä päätyy työ-
kyvyttömyyseläkkeelle sellaisesta vaivasta, johon työnantajalla ei ollut mahdollisuutta vaikut-
taa:

*2: "... tilanne et pahoinpidellään vapaa-aikana tai tämmöiset ulkoiset tekijät, joi-
hin työnantajalla ei oo mahdollisuutta vaikuttaa, vaikuttavat silti maksuluok-
kaan."*

Kysymystä vaikutusmahdollisuuksista työkyvyttömyyseläköitymiseen voidaan tarkastella
myös laajemmin sosiaalivakuutuksessa. Ahteensivu (2006, 381-382) on pohtinut myötävaiku-
tusta elintapoihin liittyvissä sairauksissa ja edelleen oikeutta vakuutuskorvauksiin tällaisten
sairauksien perusteella. Tästä jatkaen voidaan ajatella, että mikäli työntekijä omilla, tietoisesti
huonoilla elintavoillaan myötävaikuttaa työkyvyttömyyden aiheuttavan sairauden puhkeami-
seen itselleen, päätyy näissäkkin tapauksissa työnantaja maksuvastuulliseksi maksuluokkajär-
jestelmän kautta.

Kuvio siitä, että työntekijän eläköityminen voi vaikuttaa usean työnantajan maksuluokkaan
herätti useita ajatuksia haastateltavissa. Ensinnäkin toivottiin järjestelmältä mahdollisuuksia
edistää kuntoutusta kaikkien niiden työntekijöiden kohdalla, jotka vaikuttavat kyseisen yrityk-
sen maksuluokkaan. Pidempää tarkasteluaikaa maksuluokkavastuun jakamisessa pidettiin kui-
tenkin hyvänä ja rekrytointiin liittyviä riskejä pienentävänä asiana:

*1: "Jos henkilö vaikuttaa meidän maksuluokkaan, niin meidän pitäisi olla enem-
män tietoisia siitä, mitä henkilöllä on meneillään", "jotenkin pitäisi keksiä reit-
tejä, että miten me voitais tukea myös heitä (...) ammatillisessa kuntoutuksessa",
"jos tavoite on saada ihminen takaisin työelämään, niin tähän edistäisi sitä."*

2: "Toisaalta kyllä", "tyytyväinen (...), ettei se (vastuu) lankea saman tien meille, kun me eksytään ottamaan joku töihin."

3: "Se kaks vuotta on toisaalta lyhyt, toisaalta pitkä aika", "nääh on kyllä vaikeita."

Rakennusalan suurtyönantajien kuntoutujien erottumisesta ylätasolla keskustellessa tuli esille, että kuntoutusprosesseja voitaisiin vielä sujuvoittaa ja joustavoittaa näiden kuntoutujien kohdalla, joilla työnantajan sisäinen prosessi on kunnossa. Toisaalta erottuminen nähtiin osin myönteisenä, osin kielteisenä. Lisäksi haastatteluissa tuli yleisemminkin esille se, että rakennusalan suurtyönantajien työtä työkyvyn eteen olisi varaa tuoda esille nykyistä enemmän myös hyvien käytäntöjen jakamista silmällä pitäen:

1: "Meillä (rakennusalan suurtyönantajilla) on tää sisäinenkin prosessi valveutunut, niin niitähän voisi helpottaa ja nopeuttaa niitä prosesseja esim. työkokeilun suhteen niin, että meillä olisi mandaatti päättää työkokeilusta", "byrokratiaa vähennettäis, koska nythän se on aina niin, että pitää venata", "prosessien joustavuutta ja sujuvuutta voidaan kyllä vielä kehittää."

2: "Missä kategoriassa hyvää ja missä huonoa, ja niitten kautta miettiä, pitäisikö jotain vähän kehua ja nostaa (...), niitä hyviä käytäntöjä."

Työterveyshuolto tuli kaikissa haastatteluissa esille useamman kerran, vaikka haastattelurungossa ei sitä suoraan koskevia kysymyksiä ollutkaan. Haastateltavat toivat esille lukuisia kohtia, joissa työterveyshuollolla olisi parantamisen varaa, mikä toisaalta on linjassa luvussa 3.3.3 todetun seikan kanssa siitä, että työterveyshuollon järjestäminen tyydyttävällä tavalla on ollut historiallisestikin rakennusalalla haasteellista.

1: "Se, että niiltä (työterveyshuollossa) löytyy rohkeutta sanoa sille nelikymppiselle, jolla on alkavat polven nivelrikot, että: 'viiskymppisenä sä et pysty tekemään tätä työtä, ala miettimään mitä sä haluaisit tehdä isona', se kohta meiltä puuttuu", "nimenomaan (...) ammatillisten kuntoutusten aikaistaminen on se juttu, mikä työterveyshuollossa pitäisi tapahtua."

2: "Työterveyshuolto on oppinut siihen, että niiden pitää aloittaa (ammatillisen kuntoutuksen prosessi) jo ennen kuin niitä sairausloma-asioita tulee..."

3: *"Tässä on mun mielestä ristiriita (...), nää lääkärit on että: 'hei, te voitte irtisanoa tän henkilön'", "ei todellakaan uskota työterveyshuoltoon tällöisessä asiassa", "työterveyshuollon pitää ymmärtää nää asiat myös yrityksen kannalta (...), ihan ratkaisevaa."*